

**PENGARUH JUMLAH GAJI DAN KEHALALANNYA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BMT UGT CABANG PEMBANTU
AROSBAYA**

Mujiburrohman¹, Moh. Kholil Baitaputera²

STAI Darul Hikmah Bangkalan

E-mail: mujibur@darul-Hikmah.com¹, holil@darul-hikmah.com²

ABSTRAK

Jumlah gaji dan kehalalan gaji menjadi prioritas utama dalam penelitian ini karena tingkat persaingan diantara lembaga keuangan sekarang yang ada di bangkalan saat ini. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dianggap penting guna mempertahankan karyawan, agar karyawan merasa puas dan terus bekerja di perusahaan. maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jumlah gaji dan kehalalan gaji terhadap motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda dalam jumlah sampel sebanyak 9 responden dan menggunakan skala likert dengan pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian pembahasan menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t (hitung) = 1.061 lebih besar dari t (tabel) = 0.71114

kata kunci : gaji halal, kehalalan gaji, motivasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Salary amount and halal salary became the top priority in this study because the level of competition among financial institutions is now in bangkalan today. The Company should pay attention to the things that are considered important in order to retain employees, so that employees feel satisfied and continue to work in the company. therefore, this research aims to determine the effect of salary and salary halal on employee's work motivation. This type of research uses a quantitative approach with multiple linear regressions in the number of samples as many as 9 respondents and uses a likert scale with sampling that is using saturated sample techniques. Based on the results of the discussion research shows that free variables have a significant influence on bound variables. This can be seen from the test results t (calculate) = 1,061 greater than t (table) = 0.71114

keywords: halal salary, halal salary, employee motivation.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai sebuah tujuannya. sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Faktor penting dalam menopang keberadaan perusahaan dalam memajukan kualitas kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. maju atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian gaji yang tinggi dan motivasi.

Pada dasarnya, pemberian gaji merupakan hasil kinerja karyawan pada perusahaan. namun terkandung pula bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuannya kepada perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menghargai kinerja karyawannya.

Dengan gaji yang tinggi karyawan bisa merasa puas dengan jerih paya mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran manajemen. pemberian gaji yang tinggi dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja pasti akan mengharapkan efektifitas gaji yang tinggi. Hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan kerja keras karyawan. Dengan demikian, gaji yang tinggi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap sebuah perusahaan.

Berdasarkan dari definisi konsep diatas, maka definisi operasional dari penelitian yang berjudul. Pengaruh Gaji dan Gaji Halal terhadap Motivasi Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Arosbaya Bangkalan.

KAJIAN LITERATUR

Jumlah Gaji

Adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari sebuah perusahaan terhadap karyawannya. yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. istilah lain dari gaji adalah honor atau upah. honor atau upah ini bisa diterima karyawan di sebuah perusahaan atau tempat kerja.

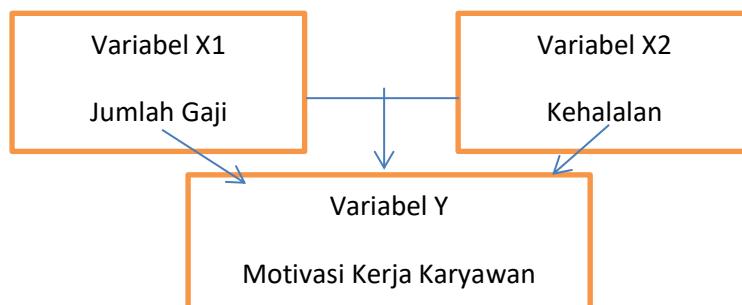
Gaji Halal

Adalah gaji yang tidak terdapat unsur riba. pada dasarnya pekerjaan atau perusahaan adalah halal, kecuali pekerjaan atau perusahaan yang bisnisnya haram. maka gaji yang akan diberikan kepada karyawannya haram.

Motivasi kerja

Adalah sesuatu yang dapat mendorong semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. sesuatu yang dapat mendorong semangat adalah pemberian ruang kerja yang nyaman terhadap karyawan.

Hipotesis



Hipotesis adalah berasal dari kata hipo dan thesis yang mana artinya kebenaran. Jadi, hipotesis secara etimologi adalah kebenaran yang masih diragukan . Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai ada sebuah bukti melalui data yang terkumpul.

1. Hipotesis alternatif atau diterima (Ha)

Ha artinya adalah ada Pengaruh Terhadap Gaji Dan Gaji Halal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Arosbaya.

2. Hipotesis nol (Ho)

Hipotesis nol tidak ada Pengaruh Terhadap Gaji Dan Gaji Halal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Arosbaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini memakai penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah “penelitian dengan meniliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat. Data penelitian berbentuk angka-angka dan analisis memakai statistik.¹

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya.²

Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Arosbaya. Dengan populasi penelitian berjumlah 8 orang.

Sampel

Sampel adalah sepenggal atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 responden lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh.³

Karena jumlah populasi karyawan yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Arosbaya 8 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas menentukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasi skor item dengan total item-item tersebut.⁴ Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,5 maka

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 7.

² Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 115.

³ *Ibid.*, 116

⁴ Sugiharto Dan Sitinjak, *Lisrel*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 89.

item tersebut dinyatakan valid, jika nilai korelasinya dibawah 0,5 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson produk moment sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung bernilai positif dan r hitung bernilai $\geq r$ tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung bernilai negative dan r hitung bernilai $\leq r$ tabel, maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.
- 3) Untuk menguji validitas instrument, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan onjek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas koesioner atau data dalam penelitian menggunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap item dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memebrikan tingkat reliable yang cukup, sebaiknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.⁵

Uji Regression Analisi

Teknik yang digunakan untuk menguji data variabel penelitian yaitu menggunakan regresi berganda. Teknik ini digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linier berganda memiliki persamaan :

Dimana :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = volume penjualan

a = konstanta

⁵ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 110.

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = biaya promosi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Objek Penelitian

berdasarkan dari hasil penyebaran angket oleh peneliti kepada semua karyawan BMT UGT Cabang Pembantu Arosbaya Bangkalan yaitu 8 responden. dalam karakteristik objek penelitian ini dapat diambil sebuah gambaran menegenai jenis kelamin, usia pendidikan terakhir dan pekerjaan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Objek Penelitian

No.	Karakteristik responden	Keterangan	Responden	Percentase %
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	9	100%
		Perempuan	0	0%
	Jumlah		9	100%
2.	Usia	18-25 tahun	0	0%
		26-35 tahun	3	35%
		36-45 tahun	6	65%
		46-65 tahun	0	0%
		Jumlah	9	100%
3.	Pekerjaan	Pelajar/ Mahasiswa	0	0%
		Wiraswasta	7	75%
		Pegawai	2	25%
		Ibu rumah tangga	0	0%
		Jumlah	9	100%
4.	Pendidikan terakhir	SD	4	41%
		SMP	1	18%
		SMA	4	41%

	S1	0	0%
	S2	0	0%
	Tidak sekolah	0	0%
Jumlah		9	100%

Uji validitas

uji validitas ini digunakan untuk alat ukur yang menunjukkan kevalidan sesuai instumen. Untuk menguji validitas instrumen ini digunakan aplikasi IMB SPSS v16.

Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari t tabel dengan $sig = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid dan juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka alat ukur dinyatakan tidak valid.

tabel 4.5 hasil uji validitas jumlah gaji

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6.352
	Df	6
	Sig.	.385

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00001	1.000	.633
VAR00002	1.000	.688
VAR00003	1.000	.482
VAR00004	1.000	.456

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada variabel "jumlah gaji" terdiri dari 4 pernyataan yaitu dimyatakan valid karena sesuai dengan kriteria yaitu apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya.

tabel 4.6 hasil uji validitas “ kehalalan gaji”

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.603
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.646
	Df	6
	Sig.	.852

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00001	1.000	.658
VAR00002	1.000	.664
VAR00003	1.000	.641
VAR00004	1.000	.880

Extraction Method: Principal Component Analysis.

berdasarkan dari hasil uji validitas pada variabel kehalalan gaji yang terdiri dari 4 pernyataan yatu dinyatakan valid karena seuai dengan kriteria yaitu apabila t hitung lebih besar dari pada r tabel maka dinyatakan valid dan juga sebaliknya.

tabel .7 hasil uji validitas motivasi kerja karyawan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10.226
	Df	6
	Sig.	.115

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00001	1.000	.733
VAR00002	1.000	.518
VAR00003	1.000	.426
VAR00004	1.000	.843

Extraction Method: Principal Component Analysis.

berdasarkan dari hasil uji validitas pada variabel “motivasi kerja karyawan” yang terdiri dari 4 pernyataan yaitu dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria yaitu apabila t hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan juga sebaliknya.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan onjek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dalam penelitian menggunakan metode *cronbachs alpha*. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memebrikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

hasil dari uji reabilitas ini sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.597	12

berdasarkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan spss v16. maka dari hasil reabilitas diatas dengan penelitian dari variabel X1, X2, dan Y dengan jumlah keseluruhan 12 pernyataan (N of items) dan alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi (Uji T)

Untuk mengetahui signifikan atau tingkat kepercayaan dari koefisien regresi secara individual atau persial hubungan variabel X1, X2 terhadap Y.

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.425	4.776		1.555	.171
jumlah gaji	.282	.266	.293	1.061	.329
kehalalan gaji	.327	.146	.620	2.246	.066

a. Dependent Variable: motivasi

- 1) Dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi dari X_1 0.171 $\leq 0,05$ dan T_{hitung} sebesar 1.061 dan nilai T_{tabel} sebesar 0.71114. karena nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dengan begitu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari jumlah gaji (X_1) dan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
- 2) Sedangkan pada X_2 diperoleh hasil signifikansi 0.066 lebih besar dari 0,05 dan nilai T_{hitung} sebesar 2.246 karena nilai T_{hitung} lebih besar dar T_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. jadi dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kehalalan gaji (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Regresi (Uji F)

Uji F digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.821	2	1.911	6.611	.030 ^a
Residual	1.734	6	.289		
Total	5.556	8			

a. Predictors: (Constant), kehalalan gaji , jumlah gaji

b. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai dari F_{hitung} sebesar 6.611 dan F_{tabel} 5,14. karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak. jadi adanya pengaruh yang signifikan yang secara simultan (bersama-sama) dari kualitas produk dan kehalalan produk terhadap loyalitas pelanggan

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dari penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara jumlah gaji (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT cabang pembantu Arosbaya Bangkalan yang dibuktikan dengan $T_{hitung} = 1.061$ $T_{tabel} = 0.71114$ Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan jumlah gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan,maka diterima. Selain itu, terdapat pengaruh positif kehalalan gaji (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di di BMT UGT cabang pembantu Arosbaya Bangkalan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa kehalalan berpengaruh, maka diterima. Selanjutnya pada pengaruh positif jumlah gaji (X1) kehalalan gaji (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). $F_{hitung} = 6.611$ Dengan signifikansi sebesar dengan batas signifikansi 0,030 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis

yang menyatakan bahwa variabel-variabel jumlah gaji dan kehalalan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrawati, *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvegensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 164.
- Jujun Juansah & Dadang Sudrajat, *Penerapan E-Commerce Dalam Rangka Peningkatan Omzet Penjualan Jok Kursi Rotan Di Pd. Langgar Wajar Cushion Plumbon Kabupaten Cirebon*, Jurnal Online Ict Stmik Ikmi Vol 1, 2012, 25
- Kasmir dan jakfar, *study kelayakan bisnis*, PT. Karisma Putra Utama.2016. 13.
- Lexy J.Moelong, *Metodologi kuantitatif Edisi*, (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2014),2.
- M. Irwan Trias Saputra,Suharyono, Kadarisman Hidayat, Jurnal Adminitrasi Bisnis (Jab) Vol.38no.(1 September 2016.
- Sugiharto Dan Sitinjak, Lisrel, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 89.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 115.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 7.
- Tony Wijaya, *Analisi Data Penelitian Menggunakan Spss*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 110.