

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN AL-ASY'ARIYYAH
BOJONEGORO**

Mukhammad Imam Muhdi

imammuhdi87@gmail.com

Woro Utari

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to study participation and benefits partially on employee performance and for simultaneous performance benefits for employee performance at the Al-Asy'ariyyah Bojonegoro Islamic Boarding School Education Foundation. This research includes the type of explanatory research, with research instruments in the form of questionnaires. The population in this study were all employees of the Al-asy'ariyyah Bojonegoro Islamic Boarding School Education Foundation, originating from 31 people. The sampling technique uses saturated samples, namely the entire population into a sample. The results showed that the significant variables were not significant on employee performance and significant benefits variables on employee performance. The results of the F test show that the income and allowance variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of multiple linear regression test show that the regression regression coefficient has the greatest regression coefficient, so the variable allowance is the most dominant variable to improve employee performance compared to other variables.

Keywords: salary, benefits, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy'ariyyah Bojonegoro. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro sejumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi variabel tunjangan mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel tunjangan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibanding dengan variabel lain.

Kata kunci: gaji, tunjangan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Yayasan pada dasarnya merupakan bentuk badan hukum yang diakui secara legal oleh pemerintah. Sebagai badan hukum, pendirian yayasan harus memenuhi persyaratan. Yayasan didirikan oleh satu orang atau lebih dengan memisahkan sebagian harta kekayaan pendirinya, sebagai kekayaan awal. Di samping itu, pendirian yayasan juga harus dilakukan dengan akta notaris sebagai bentuk penetapan kekuatan hukum dari pemerintah.

Abdul Muis sebagaimana dikutip oleh Chairuman Pasaribu dan Suhwardi Lubis, menyatakan yayasan adalah badan hukum yang mempunyai harta yang dipisahkan dari pemiliknya, bersifat mandiri dengan maksud dan tujuan tertentu yang bersifat idil dan diurus oleh suatu badan pengurus tanpa mempunyai anggota. Hal ini juga dipertegas dalam undang-undang RI No. 16 Tahun 2001 tentang pada Bab I Pasal 1 ayat 1 tentang 'Ketentuan Umum'. Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tiak mempunyai anggota". Namun demikian dalam Pasal 2 disebutkan yayasan mempunyai organ yang terdiri atas pembina, pengurus dan pengawas.

Scholten sebagaimana dikutip oleh R. Ali Rido berpendapat bahwa yayasan adalah suatu badan hukum, yang dilahirkan oleh suatu pernyataan sepihak. Pernyataan itu harus berisikan pemisahan suatu kekayaan untuk suatu tujuan tertentu, dengan penunjukkan, bagaimanakah kekayaan itu diurus dan digunakan.

Yayasan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah yayasan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu.

Tidak sedikit pemilik sebuah yayasan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan yayasan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya dengan memerhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah gaji dan tunjangan.

Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian visi dan tujuan sekolah. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut Mulyasa (2013: 88), kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang membuat rusaknya kondisi organisasi yayasan adalah rendahnya kinerja karyawan, seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan karyawan,

rendahnya prestasi kerja, indisipliner karyawan dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kinerja tinggi diinginkan oleh karyawan karena dapat hasil positif yang mereka harapkan. Kinerja karyawan yang tinggi menandakan sebuah organisasi yayasan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kinerja karyawan tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh yayasan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro adalah pembayaran gaji karyawan yang sering terlambat dari jadwal. Terkadang selama dua bulan gaji baru dibayar.

Selain itu juga pemberian tunjangan karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian dalam beban kerja dan tunjangan yang diterimanya. Hal itu dapat terlihat dari adanya beberapa orang karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari Ketua Umum yayasan saja. Mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh orang tertentu saja. Semua masalah itu mencerminkan masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan: untuk mendeskripsikan gaji, tunjangan dan kinerja di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro;

untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro; untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro?

Sejumlah peneliti telah melakukan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini. Antara lain peneliti Marianus Subianto (2016) dengan judul 'Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.' Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (gaji dan insentif) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Sebelumnya ada penelitian Imam Machfudi (2013) berjudul 'Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Di Pati.' Hasil penelitian menunjukkan variabel gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibanding dengan variabel lain.

Penelitian Ahmad Zaenudin (2016) dengan judul 'Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun.' Hasil penelitian menemukan insentif berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performace* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeherionto, 2012 :69).

Moeheriono dalam Rosida (2010:11) menyatakan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Mitrani (2010:131) mendefinisikan kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum. Meningkatkan kinerja adalah satu tujuan utama penilaian kinerja. Untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas-baik

tugas di dalam kantor maupun di luar kantor yang bersifat kedinasan.

Kinerja menghasilkan *outcomes*-produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari *feedback* mengenai kinerja mereka.

Jika kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai *outcomes* atau ganjaran yang terkait dengan kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan *outcomes* atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Penilaian kinerja dianggap lebih efektif ketika bersifat obyektif, menggunakan teknik yang tepat, secara aktif melibatkan karyawan, dipahami dipahami dengan baik, dan merupakan tanggung jawab manajemen yang diterima. Idealnya, evaluasi kinerja didasarkan pada kinerja yang terdokumentasi yang diukur sepanjang waktu penilaian untuk masing-masing standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang terkait dengan strategi untuk pekerjaan tersebut. Tetapi studi-studi menunjukkan bahwa evaluasi kinerja biasanya sangat subyektif,

meskipun sistem formal digunakan. Penilai mungkin tidak memiliki semua fakta yang terkait berkenaan dengan ketentuan-ketentuan pekerjaan, kualitas-kualitas aktual dari perilaku individu, dan standar-standar relatif di antara penilai.

Uno (2014:63) mengatakan kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Di sisi lain, Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013: 100), mengemukakan faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja, faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor konteks/situasional. Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi.

Gaji

Gaji adalah hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2012:118) menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya (Sonny, 2013: 141).

Menurut Aria Mulyapradana (2016:37) menyatakan gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Gaji dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Menurut Ahmad Ilham Sholihin (2010:874) dalam buku Ekonomi Syariah dikatakan bahwa gaji menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (*financial*) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali.

Menurut Komaruddin dalam Denni Bagus (2010:164) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi, untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi, dan untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang. Hasibuan (2012:118) menyatakan tujuan penggajian, antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah.

Tunjangan

Tunjangan menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012:229) adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan, serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan.

Menurut Edytus Adisu (2017:20) tunjangan adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Tunjangan ada dua macam, yaitu tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau

prestasi/produktivitas tertentu. Dan tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Pengelompokan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sangat penting untuk diatur secara jelas karena berkaitan dengan penyusunan komponen upah. Pasal 94 UUKK tentang ketenagakerjaan tentang komponen upah disebutkan dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari total jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Untuk menghindari terjadinya perselisihan di kemudian hari maka pengelompokan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap harus diatur secara jelas. Ketidakjelasan pengelompokan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sering menjadi bahan perselisihan antar pekerja dan pengusaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian penjelasan merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Guna menjawab perumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan, peneliti memilih pendekatan penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena disajikan dalam bentuk numerik atau angka-angka.

Lokasi penelitian yaitu Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro. Yang beralamat di jl. Sumberarum RT. 09 RW.02 desa Ngraseh, kecamatan Dander, Bojonegoro, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-

asy'ariyyah Bojonegoro yang berjumlah 31 orang karyawan. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang, selanjutnya disebut responden. Menurut Sugiyono (2013: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*.

Analisis Regresi Berganda

Adapun kegunaan dan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Persamaan regresi berganda dirumuskan (Sugiyono, 2010:277)

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan adalah badan hukum atau badan hukum bagi hukum. Hukum yang dimaksudkan adalah bahwa yayasan merupakan suatu hubungan, suatu hubungan di mana antara pihak-pihak terdapat titik pertalian antara subjek dan objek. Dengan kata lain antara subjek dengan benda, dan bukan benda dengan

benda. Dengan demikian jelas, bahwa yayasan mengatur antara subjek dengan kekayaan yang dimiliki untuk kepentingan umum, dan bukan untuk kepentingan pribadi.

Abdul Muis sebagaimana dikutip oleh Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi Lubis, bahwa yayasan adalah suatu badan hukum yang mempunyai harta yang dipisahkan dari pemilikinya, bersifat mandiri dengan maksud dan tujuan tertentu yang bersifat idiiil dan diurus oleh suatu badan pengurus tanpa mempunyai anggota. Hal ini juga dipertegas dalam undang-undang RI No. 16 Tahun 2001 tentang pada Bab I Pasal 1 ayat 1 tentang Ketentuan Umum. Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tiak mempunyai anggota. Namun demikian dalam Pasal 2 disebutkan: yayasan mempunyai organ yang terdiri atas pembina, pengurus dan pengawas. Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah didirikan pada tanggal 02 Oktober 2013 di desa Ngraseh RT. 09 RW. 02 Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 31 responden, seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Pon.Pes. Al-asy'ariyyah Bojonegoro. Masing-masing responden akan dicatat deskripsinya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 15 atau sebesar 48,39% responden dan perempuan sebanyak 16 atau sebesar 51,61% responden. Berdasarkan usia, responden dibawah 20 tahun 2 orang atau 6,45 %, berusia antara 20-30 tahun 23 orang atau 74,2%, 31-40 tahun 2 orang atau 6,45 %, 41-50 tahun 2 orang atau 6,45 %, berusia lebih dari 50 tahun 2 orang atau 6,45 %.

Berdasarkan tingkat pendidikan, SLTA sebanyak 15 orang atau 48,39%, sarjana sebanyak 14 atau 45.16%

responden, pascasarjana 2 orang atau 6,45% responden. Dan berdasarkan masa kerja, karyawan kurang atau sama dengan 1 tahun 3 orang atau 9,68 %, antara 1- 4 tahun 15 orang atau 48,38%, dan diatas 4 tahun 13 orang atau 41,49%.

Analisis Regresi Linear berganda

Untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linear ganda maupun parsial, diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.722	.643		2.679	.012
	Gaji	-.036	.122	-.043	-.298	.768
	Tunjangan	.578	.126	.669	4.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 1 dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda untuk hasil penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1.722 - 0.036 X_1 + 0.578 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap gaji dan tunjangan. Persamaan regresi linear berganda tersebut mempunyai arti:

- ✓ Nilai sebesar 1.722 merupakan nilai kinerja karyawan tanpa adanya variabel gaji dan tunjangan. Artinya kinerja karyawan sebesar 1.722 bila tidak ada variabel-variabel independent.
- ✓ Nilai sebesar- 0.036 merupakan koefisien variabel gaji yang memengaruhi kinerja. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan berbanding terbalik antara gaji dengan kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan satu satuan gaji akan mengakibatkan kinerja turun sebesar 0.036 satuan dengan

menganggap variabel bebas lain konstan.

- ✓ Nilai sebesar 0.578 merupakan koefisien variabel tunjangan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan berbanding lurus antara tunjangan dengan kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan satu satuan tunjangan akan mengakibatkan kinerja naik 0.578 satuan dengan menganggap variabel bebas lain konstan.

Dalam melihat ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fit* nya. Secara statistik, dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007) pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.660 ^a	.436	.396	.29208
A. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji				

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 2 diketahui besar Koefisien determinasi (R^2) adalah 0.436. Hal ini berarti 43.6 % perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan gaji dan tunjangan, sedangkan sisanya 56.4% disebabkan oleh faktor di luar perubahan gaji dan tunjangan.

Pembahasan

Pengaruh Gaji dengan Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro

Pada pengujian Hipotesis pertama didapatkan hasil uji statistik secara parsial antara gaji terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai variabel gaji sebesar - 0,298 ditemukan lebih kecil dari t tabel 2,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,768 lebih besar dari 0,05 mengindikasikan

bahwa variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) yang berjudul 'Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat' yang menyatakan gaji memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan variabel gaji sebesar 3,065 dan t tabel sebesar 1,7011.

Sedangkan hasil penelitian Imam Machfudi (2013) yang berjudul 'Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati' menyatakan gaji mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel gaji banyak yang menyatakan sangat setuju dengan sistem penggajian yang ada di yayasan pendidikan pondok pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro. Akan tetapi secara signifikan tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 56.4%.

Selain itu berdasarkan pengamatan peneliti selama bergabung di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro bahwa mayoritas karyawan mempunyai tujuan:

- ✓ Orang-orang yang tujuan awal bergabung dengan yayasan adalah untuk mendedikasikan diri mereka untuk membesarkan Yayasan.
- ✓ Sebagian besar karyawan adalah pernah menjadi murid Ketua umum sekaligus yayasan sehingga mereka mempunyai tujuan untuk berkhidmah (berbakti).

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil yang kecil untuk

koefisien variabel gaji yaitu -0.036. Artinya setiap kenaikan satu satuan gaji akan mengakibatkan kinerja turun sebesar 0.036.

Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro

Pada pengujian Hipotesis pertama didapatkan hasil uji statistik secara parsial antara tunjangan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai variabel tunjangan sebesar 4,582 ditemukan lebih besar dari t tabel 2,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zaenudin tahun 2016 yang berjudul : Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun yang dilakukan terhadap 40 responden menyatakan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 kurang dari 0,05.

SIMPULAN

Tunjangan karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro dalam kondisi sangat baik. Sedangkan gaji dan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro dalam kondisi baik. Secara parsial variabel gaji tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro. Sedangkan secara parsial variabel tunjangan berpengaruh signifikan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro. Secara simultan gaji dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro

sebesar 43.6 %, sedangkan yang 56.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kondisi gaji dan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro dalam kondisi baik perlu ditingkatkan menjadi sangat baik. Diantaranya dengan cara menyesuaikan gaji dengan UMR. Variabel tunjangan karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro perlu di perhatikan khusus karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantaranya dengan menaikkan jumlah tunjangan, serta menambah jenis tunjangan misalnya tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan yang selama ini belum ada di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-asy'ariyyah Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu Editus & Jehani Libertus. 2017. *Hak-hak Perempuan*. Visimedia. Jakarta.
- Denny Bagus. 2009. *Gaji: Definisi, Peranan, Fungsi dan Tujuan Penggajian*.
<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html>.
- F Winarni & G Sugiyono. 2006. *Administrasi Gaji & Upah*. Pustaka Widayatama. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Machfudi Imam. 2013. *Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Di Pati*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulyapradana Aria dan Hatta Muhammad. 2016. *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia. Jakarta.

- Pasaribu Chairuman & Lubis Suwardi.1996. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Poltak Lijan Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rido Ali.2004. *Badan Hukum Dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan, Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf*. Alumni. Yogyakarta.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Platinum. Jakarta.
- Solihin Ifham Ahmad. 2010. *Ekonomi Syariah*. Gramedia Utama Pustaka. Jakarta.
- Subianto Marianus. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Zaenudin Ahmad. 2016. *Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun*. Universitas Syarif Hidayatullah. Jakarta.