



**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PENETAPAN GAJI KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG JEMBER**

*AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF EDUCATION, LENGTH OF
EMPLOYMENT AND WORK PERFORMANCE TO THE DETERMINATION
OF SALARY AN EMPLOYEE AT BANK MUAMALAT INDONESIA
CABANG JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Teja Yuwana Putra
070810201189

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015



**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PENETAPAN GAJI KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG JEMBER**

*AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF EDUCATION, LENGTH OF
EMPLOYMENT AND WORK PERFORMANCE TO THE DETERMINATION
OF SALARY AN EMPLOYEE AT BANK MUAMALAT INDONESIA
CABANG JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Teja Yuwana Putra
070810201189

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Teja Yuwana Putra
NIM : 070810201189
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 April 2015

Yang Menyatakan,

Teja Yuwana Putra
NIM. 070810291170

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia
Nama Mahasiswa : Teja Yuwana Putra
NIM : 070810201189
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 9 April 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si.

NIP. 19621212 199201 2 001

Drs. Markus Apriono, M.M.

NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M

19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap
Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Teja Yuwana Putra**

NIM : **070810201189**

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 6 Mei 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Wiji Utami S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 19740120 200012 2 001

Sekretaris : Drs. Agus Priyono M.M. : (.....)
NIP. 19601016 198702 1 001

Anggota : Drs. Marmono Singgih M.Si. : (.....)
NIP. 19660904 199902 1 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,



Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tuaku tercinta Mama Sri Wahyuni dan Papa Anam Wahyudiono, yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan kasih sayang serta pengorbanan yang tiada habisnya;
2. Adikku Wige Yunanda Putra, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
3. Keluarga besarku yang selalu memotivasi
4. Sahabat-sahabatku yang baik hati
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Jember Angkatan 2007

MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(Qs. Al-Mujadilah: 11)

Bisa jadi kamu membenci sesuatu padahal itu baik bagimu, dan bisa jadi kamu menyukai sesuatu padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.

(Qs. Al-Baqarah: 216)

Dua orang rakus yang tidak pernah puas, pencari ilmu dan pencari harta.

(HR. Al-Hakim)

Barang siapa menyendiri dengan ilmu dia tidak akan kesepian, barang siapa menghibur diri dengan buku-buku maka tidak ada hiburan yang menarik lagi baginya

(Al-Mawardi)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia; Teja Yuwana Putra; 070810201189; 2015; 82 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh dan paling menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan mengatasi setiap permasalahan yang muncul adalah sumber daya manusia. Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Karakteristik pasar tenaga kerja yang tidak seimbang, dalam arti *supply* lebih tinggi daripada *demand*, gaji karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan rendah cenderung tertekan sedangkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan tinggi justru cenderung ke arah yang sebaliknya. Selain faktor pendidikan penetapan besarnya gaji oleh perusahaan juga bisa dilakukan dengan melihat dari lamanya seorang karyawan mengabdikan diri pada perusahaan dengan catatan memberikan kontribusi prestasi yang memuaskan terutama didalam usaha pengembangan perusahaan dalam hal ini dapat disebut pula dengan pengalaman kerja karyawan. Variabel bebas pertama pada penelitian ini adalah pendidikan, variabel bebas kedua adalah masa kerja, variabel bebas ketiga adalah prestasi kerja dan penetapan gaji sebagai variabel terikat.

Penelitian ini adalah penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausalitas dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 44 responden dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) secara simultan maupun parsial mempengaruhi Penetapan Gaji (Y) karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

SUMMARY

An Analysis of The Influence of Education, Length of Employment and Work Performance to The Determination of Salary an Employee at Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember; Teja Yuwana Putra; 070810201189; 2015; 82 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, Jember University.

One source of power has the most influence and most decisive are permitted successful a company overcome all the problems that arise as human capital. Salary is return for it's received by workers for a service rendered in the process of producing goods or services in the company. Characteristic of the labor market being unbalanced, in the sense of supply is higher than the demand side, especially employees' salaries for employees who have education and skills lower tend to depressed while for employees who have education and high skill is tending to the opposite direction. Aside from the issue the determination of the amount of salary education by the company is also could be done by looking from the length of an employee devote themselves to companies contributing achievement with a satisfactory business especially in corporate development in this case can be called also happened to work experience employees. The first independent variable in this study is an education, second independent variable is the length of employment, third independent variable is the work performance, and the determination of salary as dependent variable.

This research is that to explain the relationship causality and test the links between several variables through some hypotheses or research an explanation. The number of samples to this study about 44 respondents with using a census technique, because of the number population in Bank Muamalat Indonesia cabang Jember less than 100. The method of analysis data using multiple linear regression analysis. This study result indicates that, the Education (X_1), Length of Employment (X_2) and Work Performance (X_3) partially and simultaneously has influential significant effect to Determination of Salary (Y) an employee at Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada.

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dra. Sudarsih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
5. Keluargaku tercinta Mama Sri Wahyuni, Papa Anam Wahyudiono, Adik Wige Yunanda Putra yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, semangat dan pengorbanan tiada batas.
6. Nenekku Filaukin terimakasih atas wejangannya.
7. Om Maryanto, Om Agus, Om Totok, Om Agung, Om Bagio, Om Jito, Tante Eni, Tante Endang dan seluruh keluarga besarku yang selalu memberi motivasi dan nasehat.
8. Sahabat-sahabatku Rian, Hani, Faisol, Dito, Bayu, Bagus, Riza, Antok, Septri, Satio, Nova, dan Eko yang memberi semangat, dukungan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsiku.

9. Teman-teman Manajemen 2007 Rahmad, Sandi, Eva, Andi, Andi T, Vendi, Agam, Amanda, Angga, Qoharis dan Melia semoga kita sukses selalu, Amin.
10. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 16 April 2015

Penulis

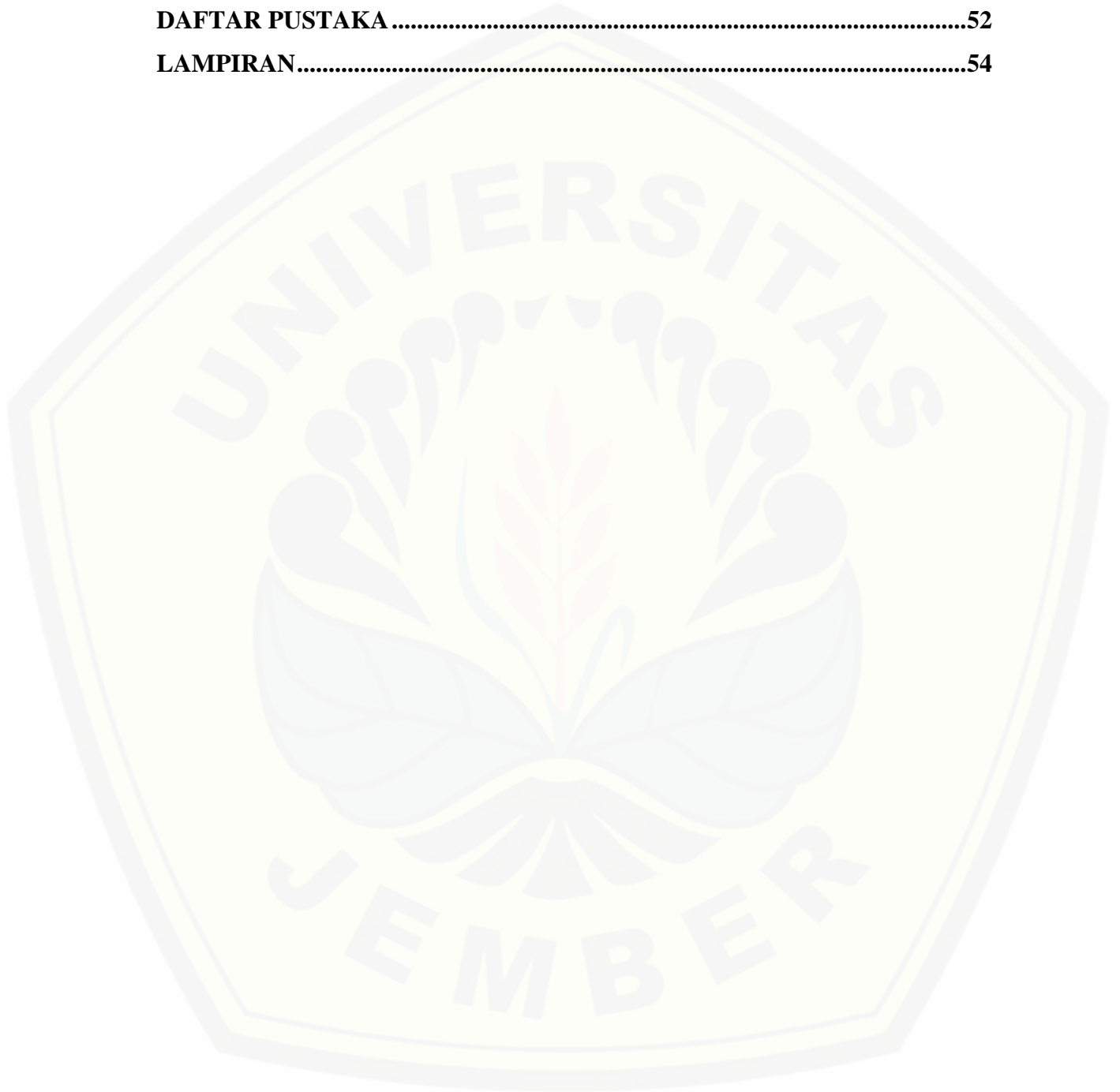
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Pendidikan.....	5
2.1.2 Masa Kerja	6
2.1.3 Prestasi Kerja	7
2.1.4 Gaji.....	18
2.1.5 Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Gaji.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Konseptual.....	12

2.4	Hipotesis Penelitian.....	14
3.	METODE PENELITIAN.....	15
3.1	Rancangan Penelitian.....	15
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	15
3.2.1	Jenis Data.....	15
3.2.2	Sumber Data.....	15
3.3	Populasi dan Sampel.....	16
3.3.1	Populasi.....	16
3.3.2	Sampel.....	16
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	16
3.5	Identifikasi Variabel.....	17
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	17
3.6.1	Definisi Operasional Variabel.....	17
3.6.2	Skala Pengukuran.....	18
3.7	Metode Analisis Data.....	19
3.7.1	Uji Validitas.....	19
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	19
3.8	Analisis Regresi Berganda.....	20
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	21
3.9.1	Uji Normalitas Data.....	21
3.9.2	Uji Multikolinieritas.....	21
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	21
3.10	Uji Hipotesis.....	22
3.10.1	Uji t (Uji Parsial).....	22
3.10.2	Uji F (Uji Simultan).....	23
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	24
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1	Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia.....	26
4.1.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia.....	28
4.1.2	Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.....	29
4.1.3	Ketenagakerjaan.....	31

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian	32
4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	32
4.2.2 Deskripsi Umur Responden	32
4.2.3 Deskripsi Jabatan Responden.....	33
4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	33
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	34
4.3.1 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan (X_1)..	34
4.3.2 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Masa Kerja (X_2)..	35
4.3.3 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (X_3).....	35
4.3.4 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Penetapan Gaji (Y)	36
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	37
4.4.1 Uji Validitas	37
4.4.2 Uji Reliabilitas	38
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
4.5.1 Uji Determinasi (<i>Adjusted R</i> ²)	40
4.6 Uji Asumsi Klasik	41
4.6.1 Uji Normalitas.....	41
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	43
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.7 Uji Hipotesis	44
4.7.1 Uji t (Uji Simultan)	44
4.7.2 Uji F (Uji Parsial).....	45
4.8 Pembahasan Penelitian.....	46
4.8.1 Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y)	46
4.8.2 Pengaruh Masa Kerja (X_2) terhadap Penetapan Gaji (Y).....	47
4.8.3 Pengaruh Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y).....	48
4.8.4 Pengaruh Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y)	49

5. KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

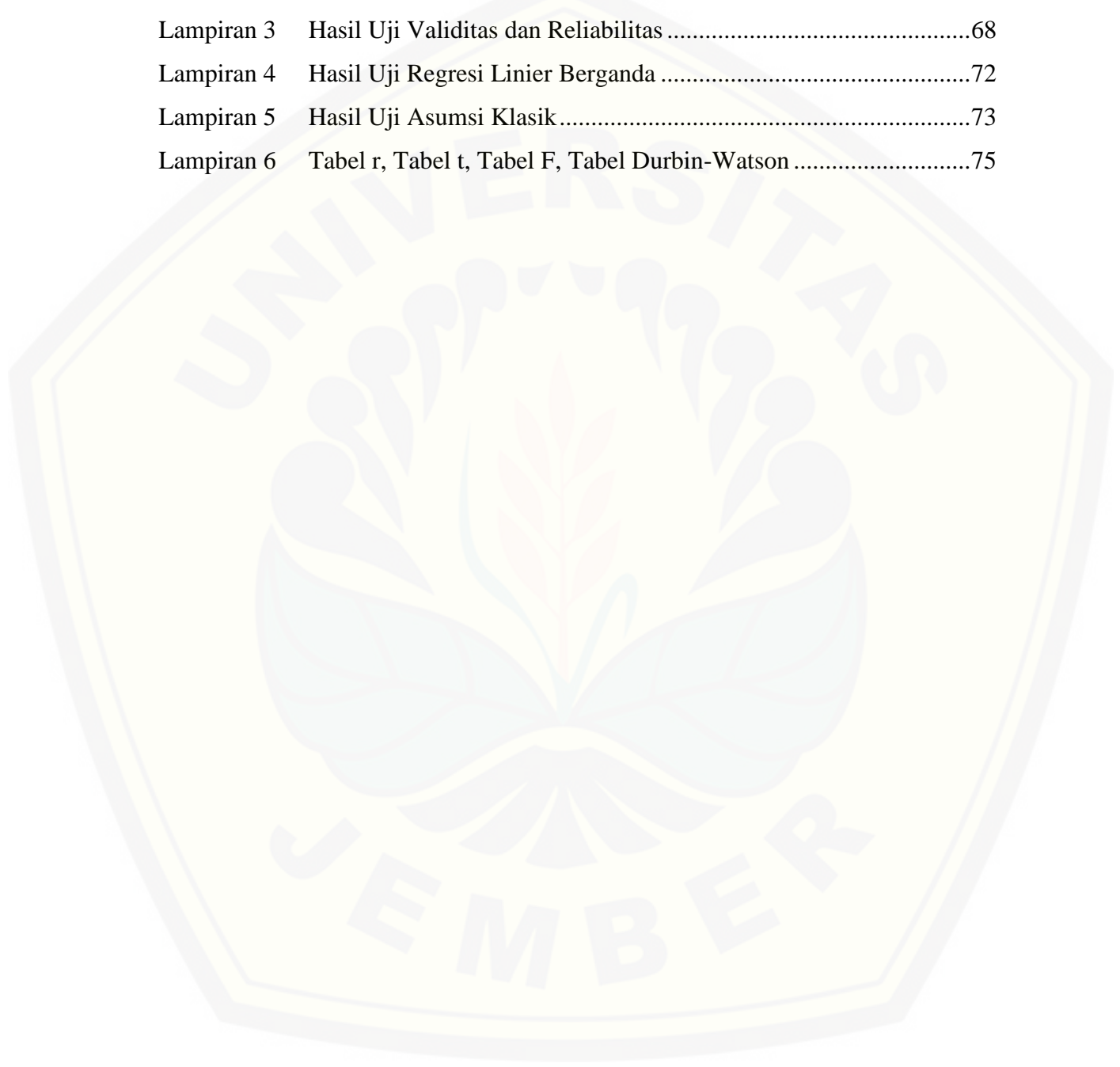
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	31
Tabel 4.2	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4.3	Deskripsi Umur Responden.....	33
Tabel 4.4	Deskripsi Jabatan Responden	33
Tabel 4.5	Deskripsi Masa Kerja Responden	34
Tabel 4.6	Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan (X_1)	35
Tabel 4.7	Penilaian Responden pada Variabel Masa Kerja (X_2).....	35
Tabel 4.8	Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (X_3).....	36
Tabel 4.9	Penilaian Responden pada Variabel Penetapan Gaji (Y)	37
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel.....	38
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.12	Persamaan Regresi.....	39
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	42
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinieritas.....	43
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	44
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Uji Simultan)	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	13
Gambar 3.1	Kerangka Pemecahan Masalah	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk.	28
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Jember.....	29
Gambar 4.3	Diagram Hasil Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	41
Gambar 4.4	Grafik P-P Plot Normalitas Data	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Lampiran 4	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
Lampiran 6	Tabel r, Tabel t, Tabel F, Tabel Durbin-Watson	75



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hakekat suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya senantiasa berorientasi pada pencapaian laba yang maksimal, hal ini dimaksudkan untuk dapat mempertahankan dan menjamin kelangsungan hidup usahanya agar dapat tumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Namun untuk mewujudkan keadaan tersebut bukanlah hal yang mudah. Banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama terus bermunculan. Dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama terus bermunculan akan menyebabkan persaingan yang semakin kompetitif. Untuk dapat mengatasi persaingan-persaingan tersebut pihak manajemen sebuah perusahaan dituntut mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk mengorganisir, mengarahkan serta mengawasi sumber daya yang dimiliki perusahaan secara tepat dan efisien.

Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh dan paling menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan mengatasi setiap permasalahan yang muncul adalah sumber daya manusia. Manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor-faktor produksi yang lainnya, manusia sebagai penggerak jalannya roda perusahaan kekuatannya terkadang tidak terduga karena setiap manusia mempunyai cipta dan karya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan dalam sebuah produksi tidak hanya bergantung kepada mesin-mesin canggih yang dimiliki tetapi juga pada manusia sebagai penggerak dari mesin-mesin yang ada. Agar tujuan utama perusahaan dapat terwujud maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi tinggi yang dalam hal ini adalah karyawan. (Simamora, 2004:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Mengingat besarnya peranan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu fungsi yang penting karena manusia merupakan faktor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang dipergunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting yang harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran jalannya proses produksi suatu perusahaan.

Beberapa cara untuk mendorong motivasi kerja karyawan diantaranya adalah penetapan gaji yang merupakan ukuran atau harga dari karyawan yang mampu dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, William B Werther dan Keith Devis dalam Malayu S.P Hasibuan (2010:119) menyatakan kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian gaji pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan seseorang untuk memproduksi barang tertentu. Gaji merupakan hal terpenting bagi karyawan dan pengusaha. Karyawan dapat hidup layak apabila mendapat gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga dengan adanya pemenuhan kebutuhan tersebut secara langsung ataupun tidak produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Karakteristik pasar tenaga kerja yang tidak seimbang, dalam arti *supply* lebih tinggi daripada *demand*, gaji karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan rendah cenderung tertekan sedangkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan tinggi justru cenderung ke arah yang sebaliknya. Dalam suatu perusahaan, untuk mencapai taraf efisien dan hasil pengembangan sumber daya yang tinggi, karyawan diberi kesempatan mengembangkan kecakapan mereka agar dapat mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan yang diembannya.

Selain faktor pendidikan penetapan besarnya gaji oleh perusahaan juga bisa dilakukan dengan melihat dari lamanya seorang karyawan mengabdikan diri pada perusahaan dengan catatan memberikan kontribusi prestasi yang memuaskan terutama didalam usaha pengembangan perusahaan dalam hal ini dapat disebut pula dengan pengalaman kerja karyawan.

Dari berbagai macam perlakuan gaji tentu saja dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Sebagai contoh karyawan kontrak yang masa kerjanya terhitung kurang lebih 6 bulan hingga 2 tahun penerimaan gaji disesuaikan dengan pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja. Penetapan gaji tersebut sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), namun pada faktanya penerimaan tersebut dapat berubah-ubah atau mengalami kenaikan penerimaan gaji sesuai dengan keputusan Bank Muamalat yang berada pada pusat dan sesuai dengan pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja dan hal tersebut berdampak pada jabatan atau posisi selama karyawan tersebut bekerja selama masa kontrak. Hal ini menyebabkan ketidakpastian besarnya jumlah penerimaan gaji masing-masing karyawan. Besarnya gaji yang diterima secara layak adalah hal yang penting untuk dicari kebijaksanaannya baik oleh para karyawan maupun oleh pimpinan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan gambaran-gambaran dari uraian diatas, peneliti membuat penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember?
- b. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember?
- c. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember?

- d. Apakah pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan kajian dan pertimbangan bagi Bank Muamalat Indonesia cabang Jember dalam membuat penetapan tentang gaji yang akan diberikan kepada karyawan.
- b. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di masa perkuliahan.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan penetapan gaji.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut intruksi presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 September 1974: “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup baik diluar maupun didalam sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.”

Menurut Edwin (dalam Malayu S.P Hasibuan, 2010:68) mengemukakan bahwa, “pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan didalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how* (Jan dalam Malayu, 2010:70).

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, dijelaskan bahwa tujuan pendidikan Nasional adalah meningkatkan kualitas manusia yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional, bertanggung jawab dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani.

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek

pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60). Adapun tujuan menurut Moekijat (1991:38) adalah:

- a. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat;
- b. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
- c. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemajuan kerjasama dengan rekan-rekan karyawan dan manajemen (pimpinan).

Sedangkan Menurut Michel R Carell (1995) mengatakan bahwa ada 7 (tujuh) maksud utama dari program pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. memperbaiki kinerja;
- b. meningkatkan keterampilan;
- c. menghindari keusangan manajerial;
- d. memecahkan permasalahan;
- e. orientasi pegawai baru;
- f. persiapan promosi dan keberhasilan manajerial;
- g. memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

2.1.2 Masa Kerja

Suroto (1992:59) mengemukakan pendapat mengenai masa kerja yang dalam hal ini disebutkan dengan pengalaman kerja yaitu: makin lama dan makin intensif pengalaman kerja yang diperoleh, akan makin tinggi kemampuan dan produktivitas kerja yang didapat. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang yang sama maka akan semakin banyak pengalaman kerja sehingga keterampilan dan kemampuannya juga akan semakin tinggi. Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (200:11) yang menyatakan bahwa: semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman yang didapat dari tempat kerja, jika orang tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kematangan jiwanya.

Hal ini akan mempengaruhi banyaknya jumlah produksi yang akan dihasilkan sebagai output dari perusahaan sehingga akan meningkatkan pendapatan perusahaan dan pada akhirnya perusahaan akan mempertimbangkan perubahan gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya seseorang dikatakan mempunyai pengalaman kerja yang banyak apabila karyawan tersebut telah menekuni pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu yang disebut dengan masa kerja.

2.1.3 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja antara satu individu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh masing-masing individu dan lingkungan kerja yang sudah lama tercipta.

Pendapat lain mengenai prestasi kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. Semakin baik prestasi karyawan pada sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan hasil kerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang dapat diukur oleh perusahaan. Hal inilah yang pada akhirnya akan digunakan untuk mengukur prestasi kerja sehingga dapat dijadikan dasar dari penetapan gaji karyawan.

Penilaian prestasi kerja sebenarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Penilaian kerja dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja, yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga pengukuran yang dilakukan baru bersifat obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Siagian (2000:227) penilaian prestasi kerja yang dilakukan bertujuan untuk:

- a. mendorong peningkatan prestasi kerja
- b. sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan (upah/gaji)
- c. untuk kepentingan mutasi pegawai
- d. guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan dan ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- e. membantu pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Tujuan-tujuan tersebut harus dilaksanakan dengan tegas dan jelas sehingga manfaat dari adanya penilaian tersebut dapat dirasakan oleh karyawan. Sedangkan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini menurut Ranupandojo (1981:125) adalah:

a. Kuantitas Kerja

Faktor ini diukur dari jumlah hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan berupa barang yang dihasilkan.

b. Kualitas Kerja

Penilaian mengenai faktor ini menunjukkan pendapat mengenai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

c. Kedisiplinan

Faktor ini meliputi kerajinan karyawan dalam bekerja, kemauan karyawan dalam mengikuti perintah pimpinan, kehadiran karyawan dalam proses produksi dan insentif karyawan.

2.1.4 Gaji

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan bekerja dan merupakan alasan yang paling penting bagaimana karyawan mampu menciptakan prestasi kerja, bersosialisasi dengan karyawan lain dan mengembangkan diri. Menurut Kusdiyah (2008:146) gaji dan upah adalah kompensasi langsung yang

dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan, yang dibayar berdasar waktu. Gaji dapat diartikan pula sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.

Pendapat lain mengenai gaji dan upah diungkapkan oleh Malayu (2010:352) gaji dan upah merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun yang disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.

Gaji adalah salah satu faktor yang penting dari kepuasan kerja karena dengannya merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan seperti tempat tinggal, makanan, pakaian. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya pendapat dari Stephen P Robbins (1999), gaji merupakan salah satu faktor yang penting dari kepuasan kerja karena dengannya merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan seperti tempat tinggal, makanan, pakaian.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian dari gaji dan upah menunjukkan begitu pentingnya gaji bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Bagi karyawan gaji sangat diharapkan untuk menjamin kelangsungan dan kesejahteraan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan gaji berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan jika pembayaran gaji dilakukan dengan teratur dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (terdapat unsur keadilan). Oleh karena gaji sangat berperan penting dalam kehidupan karyawan dan perusahaan maka sudah seharusnya penentuan besarnya gaji dan upah diatur sedemikian rupa sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan dan perusahaan juga tidak rugi. Mlikovich dan Bordeau (1999) mengemukakan penjelasan mengenai bentuk dasar gaji yang umumnya diberikan kepada karyawan yaitu: gaji berdasarkan senioritas, merit, meningkatkan biaya hidup dan gaji umum.

2.1.5 Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Gaji

Pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja mempunyai kontribusi yang besar dalam penetapan kompensasi, gaji dan upah yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini didukung pendapat dari Malayu (2010:127)

faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, gaji dan upah antara lain sebagai berikut:

- a. produktivitas karyawan
- b. posisi jabatan
- c. pendidikan dan pengalaman karyawan.
- d. jenis dan sifat pekerjaan

Produktivitas karyawan dalam hal ini diartikan dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan mempunyai andil yang pertama dalam penetapan besarnya kompensasi yang akan diberikan. Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi yang akan diterima semakin besar dan berlaku sebaliknya jika produktivitas menurun dan buruk maka kompensasi yang akan diterima sedikit. Hal ini sepadan dengan kedudukan pendidikan dan pengalaman karyawan semakin tinggi pendidikan karyawan makan semakin besar gaji yang akan ditawarkan begitu pula dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan semakin besar atau lama pengalaman kerja karyawan pada suatu perusahaan maka semakin besar gaji yang ditetapkan untuk diberikan kepada karyawan tersebut. Pendidikan dalam hal ini dapat berupa dasar pendidikan yang dibawa karyawan ketika masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan atau dapat juga berupa pengembangan dan pelatihan yang diberikan perusahaan setelah karyawan bekerja.

Sebelum menetapkan besarnya gaji dan upah untuk karyawan hendaknya perusahaan mempertimbangkannya terlebih dahulu sehingga akan menemukan titik keadilan antara kedua belah pihak yaitu perusahaan sebagai pemberi gaji dan karyawan sebagai penerima gaji. Menurut Susilo Martoyo (2000:130) beberapa cara pertimbangan dasar penyusunan gaji dan upah antara lain sebagai berikut:

- a. Upah menurut prestasi kerja

Pemberian gaji dengan mengikuti cara ini langsung mengaitkan besarnya dengan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam proses produksi. Hal ini berarti besar kecilnya gaji dan upah yang akan diterima karyawan tergantung pada banyak dan sedikitnya hasil yang dapat dicapai karyawan tersebut.

b. Upah menurut lama kerja

Gaji dan upah yang dibayarkan dengan metode ini disebut juga dengan upah waktu, digunakan apabila sebuah perusahaan kesulitan dalam menilai prestasi kerja karyawan. Penentuan waktunya bisa dalam bentuk jam, hari, minggu atau bulan.

c. Upah menurut senioritas

Metode ini digunakan tidak lain adalah untuk menghormati senior yang telah bekerja terlebih dahulu tanpa memperbandingkan dengan tenaga-tenaga baru, meskipun karyawan yang baru lebih menonjol kemampuannya.

d. Upah menurut kebutuhan

Upah ini didasarkan pada tingkat urgensi kehidupan karyawan, upah ini dimaksudkan agar karyawan tetap bertahan didalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kudsiyah (2012), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, masa kerja dan prestasi kerja terhadap gaji karyawan di CV. Top Ten Tobacco Kediri. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan karir, masa kerja, prestasi kerja sebagai variabel bebas dan gaji karyawan sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu sampel penelitian menggunakan semua anggota populasi. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan kesimpulan bahwa pengaruh dalam penetapan gaji dipengaruhi oleh dua dari tiga variabel bebas yang diteliti. Hasil penelitian adalah prestasi kerja yang berpengaruh terhadap gaji menduduki posisi tertinggi yaitu sebesar 53,3% lalu diikuti oleh variabel masa kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 45,6%.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Rifqi Fajar (2011) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan pengalaman dan prestasi kerja terhadap tingkat penerimaan upah karyawan di CV. Top Ten Tobacco Kediri. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan karir, masa kerja, prestasi kerja sebagai variabel bebas dan gaji karyawan sebagai variabel terikat. Teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu sampel penelitian menggunakan semua anggota populasi. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah secara simultan dua variabel bebas pengalaman kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu penerimaan upah. Dan secara parsial pengalaman kerja dan prestasi kerja juga berpengaruh signifikan.

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Perbedaan	Kudsiyah (2012)	M. Rifqi Fajar (2011)	Sekarang (2015)
Judul	Pengaruh Pengembangan, Senioritas, dan Prestasi Kerja terhadap gaji karyawan di CV. Top Ten Tobacco Kediri	Pengaruh pengalaman dan prestasi kerja terhadap penerimaan upah karyawan pada CV. DHARMA UTAMA (Duta Catering) Kota Batu	Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
Objek Penelitian	Karyawan CV. Top Ten Tobacco Kediri	karyawan pada CV. DHARMA UTAMA (Duta Catering) Kota Batu	Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember
Variabel Penelitian	Pendidikan (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Senioritas (X ₃) Gaji (Y)	Pengalaman Kerja (X ₁) Prestasi Kerja (X ₂) Upah (Y)	Pendidikan (X ₁) Masa Kerja(X ₂) Prestasi Kerja (X ₃) Gaji (Y)
Metode Analisis	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2014

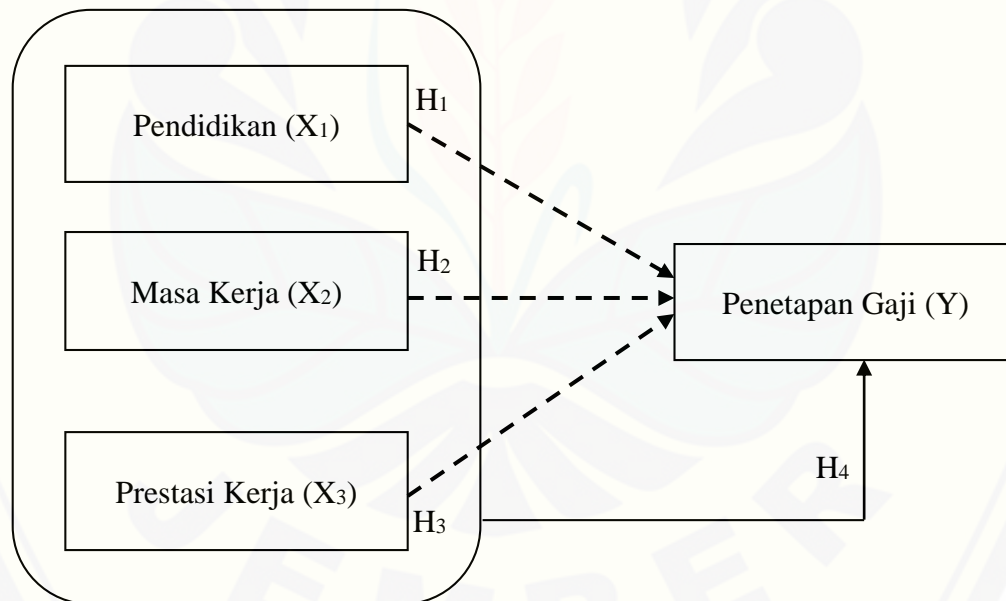
2.3 Kerangka Konseptual

Kompensasi atau gaji merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan. Serta menyangkut faktor emosional dari aspek karyawan. Pemberian kompensasi atau gaji yang tepat akan mendorong gairah kerja karyawan ntuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sehingga tujuan utama dari pendirian perusahaan dapat terlaksanan dengan baik. Akan tetapi tidak menutup

kemungkinan terjadi sebaliknya jika ternyata kompensasi atau gaji diberikan tanpa mempertimbangkan hak-hak dan keadilan untuk karyawan maka sudah dapat dipastikan kinerja yang akan dihasilkan karyawan tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan atau malah akan lebih buruk lagi.

Dasar penetapan kompensasi atau gaji dapat dilaksanakan dengan melihat dari berbagai segi asalkan tetap memikirkan tingkat keadilan dan kelayakan karyawan, misalkan gaji berdasarkan prestasi kerja yang telah dihasilkan karyawan, gaji berdasarkan tingkat pendidikan karyawan baik pendidikan dasar karyawan tersebut maupun pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan, gaji berdasarkan masa kerja dan pengalaman kerja karyawan dan lain-lain.

Guna mengetahui pengaruh variabel-variabel *independent* yang terdiri atas: pendidikan (X_1), masa kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) karyawan terhadap variabel *dependent* yaitu gaji (Y) maka dikembangkan kerangka konseptual yang digunakan pada penelitian ini dan disajikan pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

—————▶ : Berpengaruh secara Simultan

-----▶ : Berpengaruh secara Parsial

Berpijak dari pemikiran tersebut, dikemukakan bahwa kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja terhadap penetapan gaji karyawan serta variabel yang lebih dominan dalam pengaruhnya terhadap variabel penetapan gaji.

5.4 Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis merupakan kesimpulan yang perlu diuji kebenarannya. Dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember;
- b. Masa kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember;
- c. Prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember;
- d. Pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausalitas dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan (Singrimbun dan Efendi, 1995:256). Peneliti melaksanakan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerjaan dari Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa penjelasan-penjelasan yang berhubungan dengan keadaan perusahaan dan faktor pendukung dalam lingkungan pekerjaannya dan tidak berbentuk angka-angka, seperti data sejarah perusahaan, data struktur organisasi.

b. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa kondisi perusahaan yang berbentuk angka- angka, seperti data jumlah tenaga kerja, prosedur dan peraturan kenegaraan.

3.2.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisir yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember berjumlah 44 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% dari populasi. Jumlah populasi pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan studi sensus dengan mengambil keseluruhan subyek penelitian yang berjumlah 44 karyawan sebagai responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

a. Kuesioner

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

b. Wawancara

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan bertanya langsung pada responden.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel *independent* (X) yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel *independent* dalam penelitian adalah:

- a. Variabel X_1 : Pendidikan
- b. Variabel X_2 : Masa Kerja
- c. Variabel X_3 : Prestasi Kerja

Variabel *dependent* (Y) yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel yang lain. Dalam hal ini yang merupakan *dependent* adalah penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel *independent* atau variabel bebas (X)

- 1) Pendidikan (X_1) Malayu (2010:70) pendidikan dan pengembangan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen (masyarakat yang menikmati barang dan jasa yang dihasilkan. tujuan pendidikan dan pengembangan pada hakikatnya adalah sebagai berikut: peningkatan produktivitas kerja, peningkatan jenjang karier, penetapan balas jasa (kompensasi atau gaji) indikator pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dengan item: syarat pendidikan, kesempatan untuk meneruskan pendidikan, bimbingan kerja dan pelatihan.

- 2) Masa kerja (X_2) merupakan tingkat lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lama kerja dengan item: masa kerja dan pengalaman kerja.
 - 3) Prestasi kerja (X_3) menurut poerwadarminta (1976:34) merupakan hasil yang dicapai seseorang sebagai perwujudan dari usaha-usaha tertentu atau aktivitas-aktivitas tertentu dengan kemampuan tercapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kualitas dengan item: target dan hasil kerja Kuantitas dengan item: pemenuhan target pekerjaan, pelaporan hasil kerja, ketelitian pelaksanaan pekerjaan, kelancaran dalam pekerjaan. Disiplin kerja dengan item: kehadiran dan inisiatif dalam pekerjaan.
- b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)
- Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti dengan indikator yang diukur yaitu: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, ketepatan waktu pemberian gaji dan kenaikan gaji.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:88) ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : skor 1
- b. Jawaban tidak setuju (TS) : skor 2
- c. Jawaban netral (N) : skor 3
- d. Jawaban setuju (S) : skor 4
- e. Jawaban sangat setuju (SS) : skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Husein Umar, 2003:195)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Yang mana :

r = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel *independent*

y = Nilai variabel *dependent*

N = Jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan keputusan (Santoso, 2004 : 276)

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Ungkapan yang menyatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 1996:168-169).

Pengujian pengadaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23). Rumus perhitungan *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : Varian total

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, suatu instrument dikatakan *reliable* apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42).

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan variabel bila dipengaruhi oleh beberapa variabel (Algifri, 1997:151) rumusnya:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran Penetapan Gaji

X_1 = Pendidikan

X_2 = Masa Kerja

X_3 = Prestasi Kerja

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

b_3 = Koefisien Regresi X_3

\bar{Y} = nilai rata-rata variabel Y

\bar{X} = nilai rata-rata variabel X

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*Critical Value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Yarnes (2004:68) untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *varians* satu dari *residual* satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika *varians* satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas

(santoso, 2002:210). Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homoskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) dipengaruhi terhadap variabel *dependent* (Y) (Algafari, 1997 : 124)

Rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = Hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula

$$sb = \frac{se}{\sqrt{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

$$sb = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

Kriteria pengujian :

Apabila t hitung > t tabel : H₀ ditolak dan H_a diterima

Hal itu berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap penetapan gaji karyawan.

Apabila t hitung < t tabel : H₀ diterima dan H_a ditolak

Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap penetapan gaji karyawan.

Sedangkan :

$H_0 : b_1 = 0$ dan $H_a : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ dan $H_a : b_2 \neq 0$

Taraf signifikansi : 95%

Toleransi kesalahan (α) : 5%

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Algafari, 1997:163).

Secara matematis uji F dapat dituliskan seperti berikut:

$$F = \frac{r^2/(K - 1)}{(1 - r^2)/(n - K)}$$

Yang mana:

F= Hasil F Hitung

r^2 = Koefisien determinasi

K= Jumlah variabel bebas

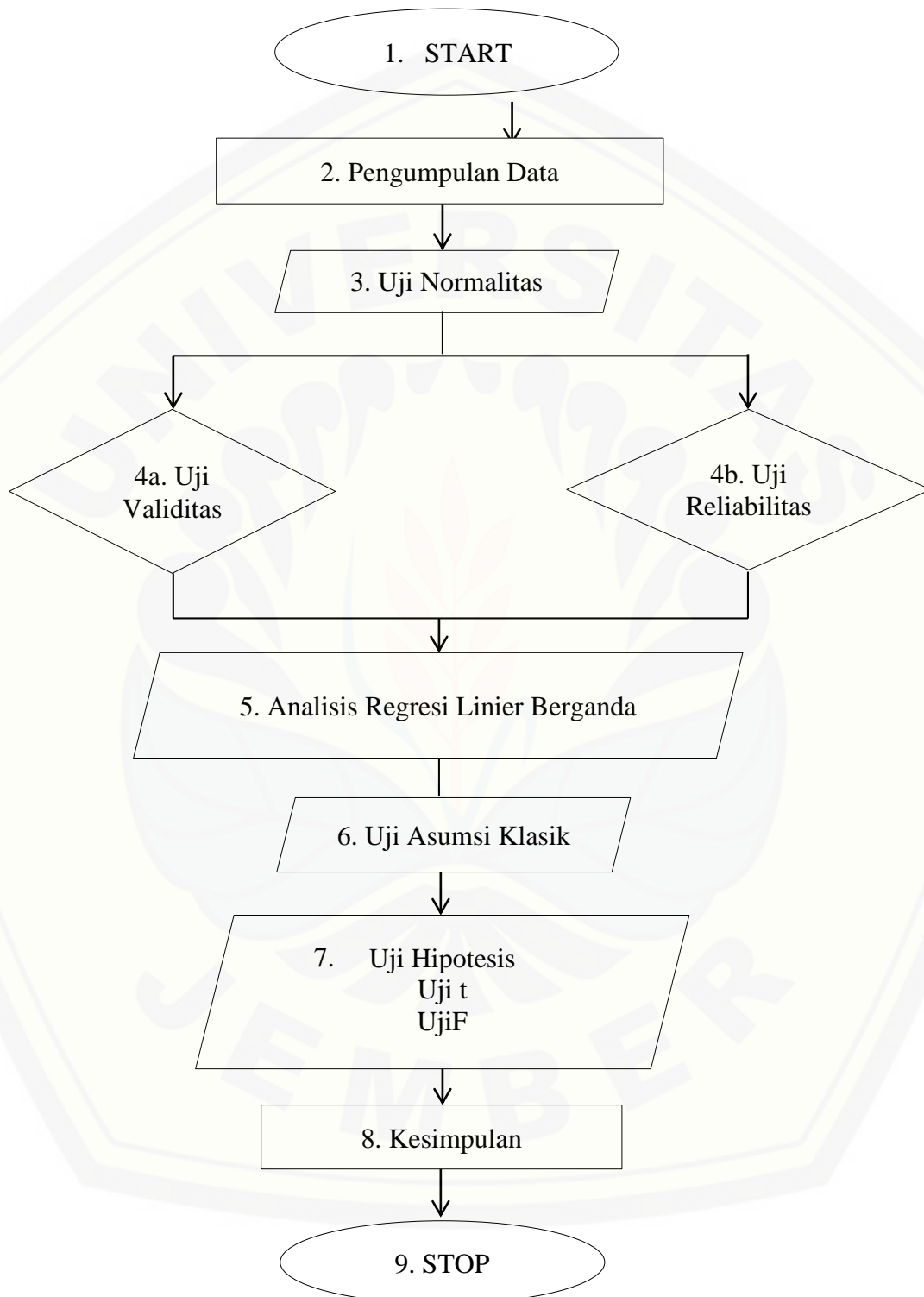
n= Jumlah data

Hipotesis nol diterima atau ditolak apabila:

F hitung > F tabel = H_0 ditolak

F hitung \leq F tabel = H_0 diterima

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan kerangka pemecahan masalah:

1. *Start* yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi;
2. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian melalui observasi, kuesioner dan wawancara;
3. Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak;
4. Uji validitas untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu;
5. Melakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat;
6. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas;
7. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dipengaruhi terhadap variabel terikat (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
8. Mengambil kesimpulan dari hasil penatalaksanaan berdasarkan analisis yang telah dilakukan;
9. *Stop*, yaitu berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba

berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

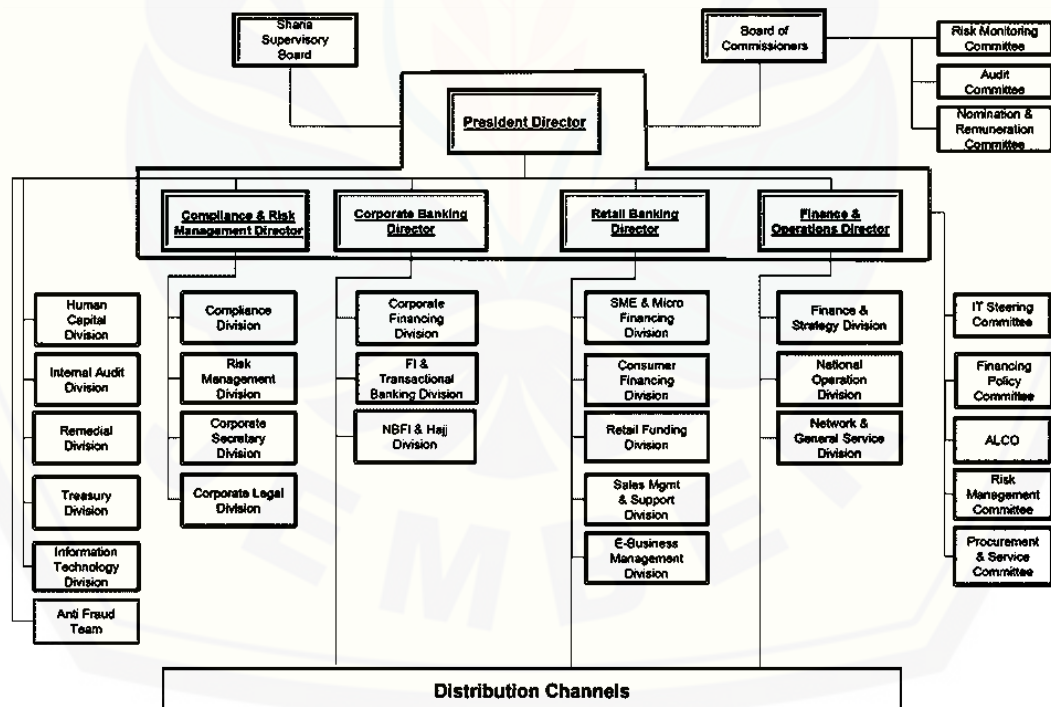
Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada (i) tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham, (ii) tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikit pun, (iii) pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru, (iv) peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan (v) pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 32.000 ATM, serta 95.000 *merchant debit*. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan Malaysia Electronic *Payment System* (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun Terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain

sebagai *Best Islamic Bank in Indonesia 2009* oleh *Islamic Finance News* (Kuala Lumpur), sebagai *Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009* oleh *Global Finance* (New York) serta sebagai *The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009* oleh *Alpha South East Asia* (Hong Kong).

4.1.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia

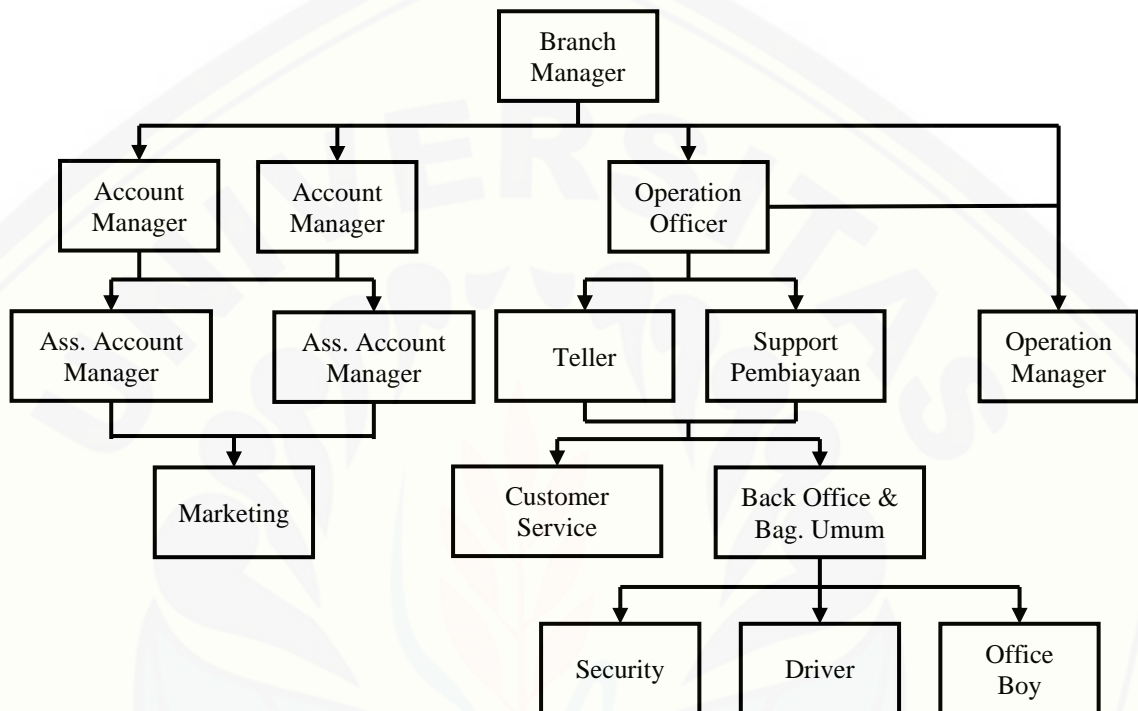
Setiap perusahaan menginginkan kesempurnaan dalam organisasinya merupakan suatu keharusan untuk mendistribusikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang dianggap tepat untuk suatu tugas atau jabatan tertentu. Pembagian kekuasaan ini bukan hanya mempermudah pembagian tugas tetapi mempermudah tanggung jawab kepada atasan. Struktur organisasi adalah suatu bentuk bagan serangkaian hubungan dari atau antar individu yang saling mengadakan hubungan antara satu dengan yang lain sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan hierarki. Adapun struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

4.1.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Bank Muamalat cabang Jember memiliki kantor yang beralamat di jalan PB Sudirman No. 35 Jember. Selain kantor regional terdapat kantor kas yang berada di jalan Suyitman No. 19 Ambulu-Jember. Adapun struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia cabang Jember sebagai berikut.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Jember.

Tugas dan wewenang dalam struktur organisasi PT. Bank Muamalat cabang Jember sebagai berikut:

a. *Branch manager*

Memimpin dan bertanggung jawab terhadap segala pencapaian kinerja dan pengelolaan segala aktivitas kegiatan operasional kantor, terutama kegiatan *marketing*, pembiayaan, *funding*, operasi dan administrasi sehingga dapat mencapai target sesuai dengan kebijakan dan anggaran yang telah ditetapkan, dalam rangka memberikan kontribusi dan keuntungan maksimal bagi Bank Muamalat pada umumnya cabang Jember.

b. *Account manager*

Melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan operasional yang berkaitan dengan keuangan perusahaan, menghindari terjadinya kerugian *financial* melalui

tindakan pencegahan, memeriksa integritas data dan akurasi catatan keuangan kantor cabang setiap saat, memastikan akurasi dan *update* rekening nasabah dan catatan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

c. *Marketing*

Melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan operasional yang berkaitan dengan pemasaran, melakukan kegiatan pengumpulan dana, melakukan kegiatan pemasaran pembiayaan, memasarkan produk-produk pendanaan dan mengelola dana pihak ketiga nasabah guna memastikan tercapainya target yang telah ditetapkan.

d. *Operation officer*

Membantu kepala cabang dalam melaksanakan pengawasan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan aman, memastikan kegiatan operasional cabang telah sesuai dengan pedoman operasional perbankan, surat edaran dan ketentuan yang berlaku, mengadministrasikan, menyimpan dan bertanggung jawab atas file atau bukti pembukuan.

e. *Support pembiayaan*

Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pembiayaan, membina hubungan baik dengan notaris dan pihak asuransi atau pihak-pihak lain yang terlibat dengan pembiayaan, membuat laporan semester kepada Bank Indonesia.

f. *Teller*

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan transaksi tunai dan non-tunai dari nasabah untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah dan aman bagi Bank Muamalat, sesuai dengan target dan strategi yang telah ditetapkan.

g. *Customer service*

Melakukan kegiatan pelayanan dan informasi atas produk dan jasa bank kepada calon nasabah atau nasabah bank, baik yang datang secara langsung maupun tidak langsung (melalui telepon), guna memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan target dan standar mutu layanan yang telah ditetapkan.

h. *Back office*

Mengerjakan seluruh transaksi operasional cabang melalui giro, tabungan, deposito, transfer, kliring, inkaso, operasional pembiayaan dan Bank Garansi, yang telah disetujui oleh pejabat bank yang berwenang, sehingga setiap instruksi atau transaksi dapat dijalankan dengan baik secara administratif dihasilkan data yang akurat.

i. *Security*

Bertanggung jawab atas keamanan pada kantor.

j. *Driver*

Bertanggung jawab atas mengelola kendaraan kantor.

k. *Office boy*

Bertanggung jawab atas menyediakan kebutuhan-kebutuhan akan barang yang mendukung kegiatan operasional bank.

4.1.3 Ketenagakerjaan

Karyawan yang dimiliki oleh Bank Muamalat Indonesia cabang Jember sebanyak 44 orang. Karyawan terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun rincian jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Operation Officer</i>	1
3	<i>Account Manager</i>	2
4	<i>Assistant Account Manager</i>	2
5	<i>Marketing</i>	6
6	<i>Support Pembiayaan</i>	5
7	<i>Customer Service</i>	5
8	<i>Teller</i>	5
9	<i>Back Office</i>	5
10	<i>Security</i>	4
11	<i>Driver</i>	5
12	<i>Office Boy</i>	3
Jumlah		44

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember, 2014.

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari penetapan Gaji setiap karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Artinya bahwa keberadaan karyawan merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Dilihat dari Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember memiliki keseimbangan antara karyawan laki-laki dan perempuan, hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan dalam bidang perbankan dapat dikerjakan oleh laki-laki maupun perempuan yang berarti juga tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	22	50,0
Perempuan	22	50,0
Jumlah	44	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.2 Deskripsi Umur Responden

Dilihat dari Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember didominasi oleh karyawan dengan rentang usia lebih dari 26-30 tahun, hal tersebut dapat dikatakan dewasa, karyawan telah memiliki komitmen untuk bekerja yang baik karena pada usia tersebut karyawan memiliki tuntutan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga.

Tabel 4.3 Deskripsi Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 - 25	8	18,2
26 - 30	13	29,5
30 - 35	10	22,7
36 - 40	4	9,1
> 40	9	20,5
Jumlah	44	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.3 Deskripsi Jabatan Responden

Dilihat dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember telah sesuai dengan struktur atau susunan dari kepengurusan dan unit-unit yang berperan penting dalam menjalankan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

Tabel 4.4 Deskripsi Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<i>Branch Manager</i>	1	2,3
<i>Operation Officer</i>	1	2,3
<i>Account Manager</i>	2	4,5
<i>Assistant Account Manager</i>	2	4,5
<i>Marketing</i>	6	13,6
<i>Support Pembiayaan</i>	5	11,4
<i>Customer Service</i>	5	11,4
<i>Teller</i>	5	11,4
<i>Back Office</i>	5	11,4
<i>Securirty</i>	4	9,1
<i>Driver</i>	5	11,4
<i>Office Boy</i>	3	6,8
Jumlah	44	100

Sumber: Lampiran 2

4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Dilihat dari Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, hal tersebut menunjukkan seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman yang baik pada perusahaan perbankan.

Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	11	23,3
1 - 5 Tahun	7	23,3
6 - 10 Tahun	17	30,0
> 10 Tahun	7	23,3
Jumlah	44	100

Sumber: Lampiran 2

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun hasil data distribusi responden mengenai pengaruh variabel Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember, dari masing-masing kuesioner dijelaskan sebagai berikut.

4.3.1 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Pendidikan (X_1) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (79,5%) tentang pernyataan “Dasar Pendidikan yang dimiliki menjadi syarat utama ketika saya melamar pada perusahaan ini” ($X_{1.1}$). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (50,0%) tentang pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk beberapa karyawan tertentu meneruskan Pendidikan dasar yang dimiliki” ($X_{1.2}$). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (61,4%) tentang pernyataan “Bimbingan kerja secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan sering saya dapatkan” ($X_{1.3}$). dan keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (59,1%) tentang pernyataan “Saya sering mendapatkan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan saya di perusahaan” ($X_{1.4}$).

Tabel 4.6 Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan (X_1)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X_{1.1}	-	-	1	2,3	1	2,3	7	15,9	35	79,5
X_{1.2}	-	-	-	-	3	6,8	19	43,2	22	50,0
X_{1.3}	-	-	-	-	-	-	17	38,6	27	61,4
X_{1.4}	-	-	1	2,3	-	-	17	38,6	26	59,1

Sumber: Lampiran 2

4.3.2 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Masa Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Masa Kerja (X_2) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (59,1%) tentang pernyataan “Saya sudah lama bekerja di Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember” ($X_{2.1}$). dan kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (52,3%) tentang pernyataan “Saya sudah lama bergabung di unit yang sekarang” ($X_{2.2}$).

Tabel 4.7 Penilaian Responden pada Masa Kerja (X_2)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X_{2.1}	-	-	-	-	-	-	18	40,9	26	59,1
X_{2.2}	-	-	-	-	1	2,3	20	45,5	33	52,3

Sumber : Lampiran 2

4.3.3 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Prestasi Kerja (X_3) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (63,6%) tentang pernyataan “Target pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat saya penuhi” ($X_{3.1}$). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (56,8%) tentang pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan” ($X_{3.2}$). Ketiga, mayoritas responden

memberikan tanggapan setuju (52,3%) tentang pernyataan “Hasil kerja saya terkadang dan sering melebihi target yang diberikan perusahaan” (X_{3.3}). Keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (54,5%) tentang pernyataan “Saya selalu melaporkan hasil kerja saya sesuai dengan prosedur kerja” (X_{3.4}). Kelima, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (47,7%) tentang pernyataan “Saya selalu dapat bekerja dengan terampil dan teliti dalam pelaksanaan pekerjaan saya” (X_{3.5}). Keenam, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,8%) tentang pernyataan “Saya selalu dapat bekerja dengan lancar” (X_{3.6}). Ketujuh, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (50,0%) tentang pernyataan “Saya selalu hadir dalam bekerja kecuali dalam kondisi tertentu” (X_{3.7}). Dan kedelapan, responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju (45,5%) tentang pernyataan “Saya selalu rajin dalam bekerja dan selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan saya” (X_{3.8}).

Tabel 4.8 Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (X₃)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{3.1}	-	-	-	-	2	4,5	28	63,6	14	31,8
X _{3.2}	-	-	-	-	-	-	19	43,2	25	56,8
X _{3.3}	-	-	-	-	1	2,3	23	52,3	20	45,5
X _{3.4}	-	-	-	-	2	4,5	24	54,5	18	40,9
X _{3.5}	-	-	-	-	5	11,4	18	40,9	21	47,7
X _{3.6}	-	-	-	-	2	4,5	25	56,8	17	38,6
X _{3.7}	-	-	-	-	4	9,1	18	40,9	22	50,0
X _{3.8}	-	-	-	-	4	9,1	20	45,5	20	45,5

Sumber: Lampiran 2

4.3.4 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Penetapan Gaji (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Penetapan Gaji (Y) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,8%) tentang pernyataan “Gaji yang saya terima sekarang sesuai dengan pekerjaan dan resiko yang saya tanggung” (Y₁). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,8%) tentang pernyataan “Perusahaan

selalu memberikan gaji kepada karyawan tepat pada waktunya” (Y₂). Dan ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (56,8%) tentang pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan gaji atau perubahan gaji dengan adanya kriteria-kriteria tertentu” (Y₃).

Tabel 4.9 Penilaian Responden pada Variabel Penetapan Gaji (Y)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁	-	-	-	-	3	6,8	25	56,8	16	36,4
Y ₂	-	-	-	-	2	4,5	25	56,8	17	38,6
Y ₃	-	-	-	-	1	2,3	25	56,8	18	40,9

Sumber: Lampiran 2

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Koefisien <i>Pearson</i> (r hasil perhitungan)	r tabel (<i>Pearson Table</i> Sig 5%)	Keterangan
1	Pendidikan (X ₁)	X _{1.1}	0,449	0,2973	Valid
		X _{1.2}	0,618	0,2973	Valid
		X _{1.3}	0,470	0,2973	Valid
		X _{1.4}	0,628	0,2973	Valid
2	Masa Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,680	0,2973	Valid
		X _{2.2}	0,680	0,2973	Valid
3	Prestasi Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,666	0,2973	Valid
		X _{3.2}	0,607	0,2973	Valid
		X _{3.3}	0,694	0,2973	Valid
		X _{3.4}	0,701	0,2973	Valid
		X _{3.5}	0,735	0,2973	Valid
		X _{3.6}	0,714	0,2973	Valid
		X _{3.7}	0,781	0,2973	Valid
		X _{3.8}	0,773	0,2973	Valid
4	Penetapan Gaji (Y)	Y ₁	0,572	0,2973	Valid
		Y ₂	0,657	0,2973	Valid
		Y ₃	0,648	0,2973	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *pearson* (r_{hitung}) dari indikator pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (*Pearson Table Correlation Sig. 5%*, $df = N-2$) = 0,2973 yang memiliki arti setiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat menyatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Pendidikan, Masa Kerja, Prestasi Kerja dan Penetapan Gaji.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Pendidikan (X ₁)	0,743	Reliabel
2	Masa Kerja (X ₂)	0,807	Reliabel
3	Prestasi Kerja (X ₃)	0,909	Reliabel
4	Penetapan Gaji (Y)	0,785	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan yang telah dipaparkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel Pendidikan, Masa Kerja, Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji telah reliabel.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, variabel Pendidikan (X₁) Masa Kerja (X₂) Prestasi Kerja (X₃) terhadap Penetapan Gaji (Y). Hasil Uji Persamaan Regresi dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Persamaan Regresi

Model Regresi	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta (Z-Score)	t _{hitung}	Signifikansi (α=5%)
Konstanta	1,099	0,740		2,701	0,010
Pendidikan (X ₁)	0,186	0,178	0,172	2,247	0,012
Masa Kerja (X ₂)	0,419	0,183	0,417	2,129	0,027
Prestasi Kerja (X ₃)	0,292	0,186	0,281	2,568	0,001

Sumber : Lampiran 4

Analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 20.0 for Windows didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

$$Y = 1,099 + 0,186X_1 + 0,419X_2 + 0,292X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan pada Tabel 4.10 besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Pendidikan (X₁) Masa Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja (X₃) terhadap Penetapan Gaji (Y). Penjelasan hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Signifikansi variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,012 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji (Y).
- b. Signifikansi variabel Masa Kerja (X_2) sebesar 0,027 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Masa Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji (Y).
- c. Signifikansi variabel Prestasi Kerja (X_3) sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Prestasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji (Y).

4.5.1 Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel *dependent* / terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel *independent* / bebas (X). Hasil Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

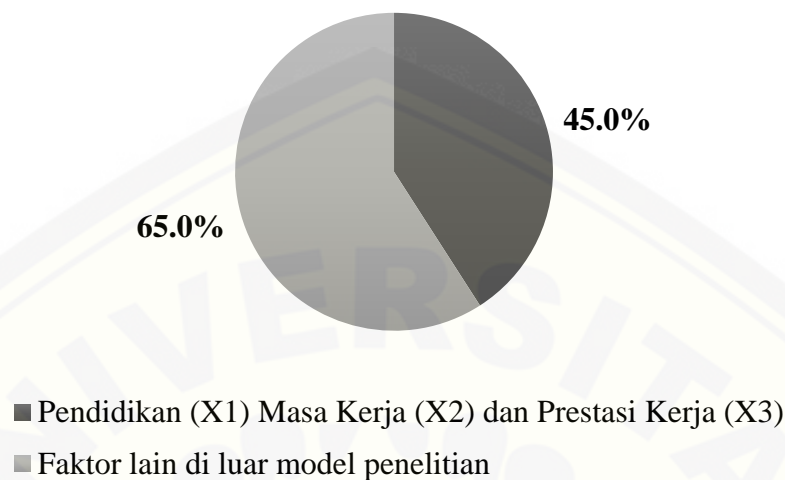
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R Square	Adjusted R Square
0,550 ^a	0,403	0,450

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1) Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y) sebesar 45,0%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Besar pengaruh dari variabel Pendidikan (X_1) Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperjelas pada Gambar 4.3 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*) sebagai berikut.

Penetapan Gaji



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.3 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

4.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan agar mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan estimasi yang tidak bias dan efisien jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

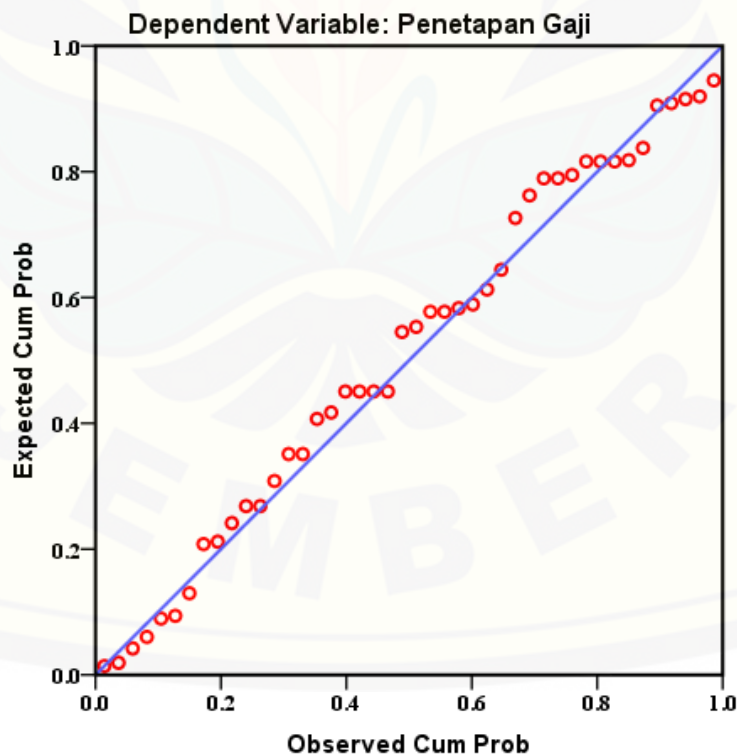
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		44
Normal Parameters^{a,b}	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	0,40311975
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	0,093
	<i>Positive</i>	0,050
	<i>Negative</i>	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		0,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,837

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,837. Karena signifikansi lebih dari 5% ($0,837 > 0,05$), maka nilai residual tersebut terdistribusi secara normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi normal. Agar lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal, maka dilakukan pengujian menggunakan metode analisis grafik *normal probability plot* sebagai berikut

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 5

Gambar 4.4 Grafik P-P Plot Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik normal plot menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, dan pada grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya ada di sekitar garis diagonal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi, maka diidentifikasi ada masalah multikolinieritas. Sebab model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan (X_1)	0,643	1,555
Masa Kerja (X_2)	0,525	1,905
Prestasi Kerja (X_3)	0,542	1,844

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki nilai *Tolerance* dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho		<i>Absolute Residual</i>
Pendidikan (X₁)	<i>Correlation Coefficient</i>	0,139
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,367
	N	44
Masa Kerja (X₂)	<i>Correlation Coefficient</i>	0,415
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,505
	N	44
Prestasi Kerja (X₃)	<i>Correlation Coefficient</i>	0,195
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,206
	N	44
<i>Absolute Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
	<i>Correlation Coefficient</i>	44

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai korelasi dari kedua variabel *independent* dengan *Absolute Residual Sig. (2-tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,367 (X₁); 0,505 (X₂) dan 0,206 (X₃) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian ini, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10. Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,247. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,247 > 2,015$) maka terdapat pengaruh antara Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y) karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Hasil pengujian pengaruh Masa Kerja (X_2) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,129. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,129 > 2,015$) maka terdapat pengaruh antara Masa Kerja (X_2) terhadap Penetapan Gaji (Y) karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. Hasil pengujian pengaruh Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,568. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,568 > 2,015$) maka terdapat pengaruh antara Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y) karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	df_1	df_2	F_{hitung}	Signifikansi
Regresi	40	3	5,786	0,002 ^b

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,786, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$); ($df_1 = n-k = 40$); ($df_2 = k-1 = 3$) adalah sebesar 2,84. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,786 > 2,84$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan variabel Pendidikan (X_1) Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji (Y) karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

4.8 Pembahasan Penelitian

4.8.1 Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.10) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,012 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,186. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya pendidikan diiringi dengan meningkatnya penetapan gaji. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel pendidikan mayoritas, karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember memiliki syarat utama dasar pendidikan ketika melamar pada perusahaan, memberikan kesempatan kepada karyawan tertentu untuk meneruskan pendidikan dasar yang dimiliki, memberi bimbingan kerja secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan dan memberikan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan yang dimiliki karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga penetapan gaji karyawan dapat meningkat sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Edwin dalam Malayu, 2010: 68). Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan didalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how* (Jan dalam Malayu, 2010: 70). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kudisyah (2012), menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap gaji karyawan di CV. Top Ten Tobacco Kediri.

4.8.2 Pengaruh Masa Kerja (X_2) terhadap Penetapan Gaji (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.10) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Masa kerja (X_2) sebesar 0,027 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,419. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya masa kerja diiringi dengan meningkatnya penetapan gaji. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua menyatakan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel masa kerja, mayoritas karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember memiliki masa kerja yang lama. Masa kerja yang lama pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan pengalaman kerja yang baik sehingga penetapan gaji karyawan dapat meningkat sesuai dengan dengan ketetapan perusahaan.

Suroto (1992:59) mengemukakan pendapat mengenai masa kerja yang dalam hal ini disebutkan dengan pengalaman kerja yaitu: makin lama dan makin intensif pengalaman kerja yang diperoleh, akan makin tinggi kemampuan dan produktivitas kerja yang didapat. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang yang sama maka akan semakin banyak pengalaman kerja sehingga keterampilan dan kemampuannya juga akan semakin tinggi. Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2000:11) yang menyatakan bahwa: semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman yang didapat dari tempat kerja, jika orang tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kematangan jiwanya.. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kudisyah (2012), menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap gaji karyawan di CV. Top Ten Tobacco Kediri.

4.8.3 Pengaruh Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.10) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Prestasi kerja (X_3) sebesar 0,008 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,354. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya prestasi kerja diiringi dengan meningkatnya penetapan gaji. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember terbukti dan diterima.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel prestasi kerja, mayoritas karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember mampu memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan, hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan, hasil kerja dapat melebihi target perusahaan yang telah ditetapkan, memberikan laporan hasil kerja sesuai dengan prosedur, memiliki keterampilan dan ketelitian dalam pekerjaan, dapat bekerja dengan lancar, selalu hadir dalam pekerjaan dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember telah memenuhi syarat bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga penetapan gaji karyawan dapat meningkat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005:93). Semakin baik prestasi karyawan pada sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan hasil kerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang dapat diukur oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M Rifqi (2011), menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gaji karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta *Catering*) Kota Batu.

4.8.4 Pengaruh Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y)

Hasil pengujian dari uji F atau uji simultan (Tabel 4.15) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,786 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,786 > 2,82$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_4 . Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan variabel pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember terbukti dan diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa apabila pendidikan karyawan, masa kerja karyawan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan gaji karyawan. Artinya pendidikan mempengaruhi secara langsung penetapan gaji karyawan, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- b. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan gaji karyawan. Artinya masa kerja mempengaruhi secara langsung penetapan gaji karyawan, semakin besar masa kerja yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- c. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan gaji karyawan. Artinya prestasi kerja mempengaruhi secara langsung penetapan gaji karyawan, semakin besar prestasi kerja yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.
- d. Pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji karyawan. Artinya pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih mengutamakan tingkat pendidikan mencakup memperhatikan tingkat pendidikan kepada pelamar, memberikan kesempatan

kepada karyawan tertentu untuk meneruskan pendidikan dasar yang dimiliki, memberi bimbingan kerja secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan dan memberikan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Bagi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember untuk karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan masa kerja dengan tujuan untuk memberikan pengalaman kerja yang baik kepada karyawan.
- c. Bagi Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan target pekerjaan yang telah diberikan, hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan, hasil kerja dapat melebihi target perusahaan yang telah ditetapkan, memberikan laporan hasil kerja sesuai dengan prosedur, meningkatkan keterampilan dan ketelitian dalam pekerjaan, dapat bekerja dengan lancar, selalu hadir dalam pekerjaan dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya, variabel-variabel, objek, tempat / waktu, analisis data, dan metode penelitian agar model penelitiannya dapat lebih berkembang dan menemukan sesuatu yang lebih baru yang dapat memengaruhi penetapan gaji karyawan baik di perusahaan, dan instansi atau lembaga lain, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Attawood Margaret & Diammock Stuart. 1999. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga* Bandung: ITB
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar Rifqi M. 2011. *Pengaruh Pengalaman dan Prestasi kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering) Kota Batu*. Skripsi. Universitas Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Gujarti, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M.S. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. 2011. Bandung: Alfabeta.
- Murtoyo, Susilo. S.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Milkovich, George T dan Bourdreau John W. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Moekijat. 1991. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moenir, AS. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holidah, Kudsiah Nur. 2011. *Pengaruh Pengembangan Karir, Masa Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Penetapan Gaji Karyawan Pada CV. Top Ten Tobacco Kediri*. Skripsi. Universita Negri Jember.

- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno M.Si. dan Priansa Juni Donni S.E. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Racchmawati, Ike, Kusdiyah, S.E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Randupandojo, Heidjrahman. 1981. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih, 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Soeroto, M. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

LEMBAR KUESIONER

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam upaya penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Penetapan Gaji Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”, maka saya

Nama : Teja Yuwana Putra

Nim : 070810201189

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Universitas : Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Untuk memberikan bantuan informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan ini bersifat tertutup dalam arti hanya digunakan dalam penelitian ini saja dan identitas serta jawaban responden yang telah ada dijamin kerahasiaannya.

Setiap informasi/jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti, atas perhatian dan bantuannya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Teja Yuwana Putra

070810201189

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai yang anda alami dan rasakan selama ini.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Daftar Pernyataan

1. Pendidikan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dasar pendidikan yang dimiliki menjadi syarat utama ketika saya melamar pada perusahaan ini.					
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk beberapa karyawan tertentu meneruskan pendidikan dasar yang dimiliki.					
3	Bimbingan kerja secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan sering saya dapatkan.					
4	Saya sering mendapatkan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan saya diperusahaan.					

2. Masa Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sudah lama bekerja di Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.					
2	Saya dapat berkomunikasi secara Saya sudah lama bergabung di unit yang sekarang.					

3. Motivasi (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Target pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat saya penuhi.					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
3	Hasil kerja saya terkadang dan sering melebihi target yang diberikan perusahaan.					
4	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya sesuai dengan prosedur kerja.					

5	Saya selalu dapat bekerja dengan terampil dan teliti dalam pelaksanaan pekerjaan saya.					
6	Saya selalu dapat bekerja dengan lancar.					
7	Saya selalu hadir dalam bekerja kecuali dalam kondisi tertentu.					
8	Saya selalu rajin dalam bekerja dan selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan saya.					

4. Penetapan Gaji (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sekarang sesuai dengan pekerjaan dan resiko yang saya tanggung.					
2	Perusahaan selalu memberikan gaji kepada karyawan tepat pada waktunya.					
3	Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan gaji atau perubahan gaji dengan adanya kriteria-kriteria tertentu.					



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI HASIL
KUESIONER PENELITIAN

HASIL KUESIONER dan FREQUENCY TABLE

No.	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jabatan
1	Perempuan	24	1 - 5 Tahun	Customer Service
2	Laki-Laki	34	6 - 10 Tahun	Driver
3	Perempuan	35	6 - 10 Tahun	Marketing
4	Laki-Laki	42	6 - 10 Tahun	Driver
5	Laki-Laki	52	6 - 10 Tahun	Back Office
6	Perempuan	44	> 10 Tahun	Support Pembiayaan
7	Perempuan	29	1 - 5 Tahun	Customer Service
8	Perempuan	32	6 - 10 Tahun	Customer Service
9	Laki-Laki	43	> 10 Tahun	Office Boy
10	Laki-Laki	26	< 1 Tahun	Marketing
11	Laki-Laki	41	6 - 10 Tahun	Driver
12	Perempuan	28	< 1 Tahun	Teller
13	Laki-Laki	26	< 1 Tahun	Office Boy
14	Perempuan	30	6 - 10 Tahun	Marketing
15	Laki-Laki	22	< 1 Tahun	Driver
16	Perempuan	35	6 - 10 Tahun	Support Pembiayaan
17	Laki-Laki	35	6 - 10 Tahun	Marketing
18	Laki-Laki	24	< 1 Tahun	Marketing
19	Perempuan	27	1 - 5 Tahun	Assistant Account Manager
20	Laki-Laki	27	< 1 Tahun	Office Boy
21	Perempuan	35	6 - 10 Tahun	Support Pembiayaan
22	Perempuan	28	< 1 Tahun	Customer Service
23	Laki-Laki	25	1 - 5 Tahun	Assistant Account Manager
24	Laki-Laki	37	6 - 10 Tahun	Driver
25	Laki-Laki	59	6 - 10 Tahun	Back Office
26	Perempuan	31	6 - 10 Tahun	Operation Officer
27	Laki-Laki	25	< 1 Tahun	Security
28	Perempuan	26	< 1 Tahun	Support Pembiayaan
29	Laki-Laki	28	1 - 5 Tahun	Teller
30	Perempuan	40	> 10 Tahun	Teller
31	Laki-Laki	25	1 - 5 Tahun	Marketing
32	Perempuan	29	1 - 5 Tahun	Customer Service
33	Perempuan	49	> 10 Tahun	Account Manager
34	Laki-Laki	28	1 - 5 Tahun	Security
35	Perempuan	25	< 1 Tahun	Teller
36	Laki-Laki	32	6 - 10 Tahun	Branch Manager
37	Perempuan	31	6 - 10 Tahun	Account Manager
38	Laki-Laki	28	1 - 5 Tahun	Support Pembiayaan
39	Perempuan	51	6 - 10 Tahun	Back Office
40	Laki-Laki	34	6 - 10 Tahun	Security
41	Perempuan	25	1 - 5 Tahun	Teller
42	Perempuan	49	> 10 Tahun	Back Office

No.	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jabatan
43	Laki-Laki	37	> 10 Tahun	Security
44	Perempuan	40	> 10 Tahun	Back Office

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	44
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Umur Responden

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	44
	Missing	0

Kriteria Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	8	18.2	18.2	18.2
	26 - 30 Tahun	13	29.5	29.5	47.7
	30 - 35 Tahun	10	22.7	22.7	70.5
	36 - 40 Tahun	4	9.1	9.1	79.5
	> 40 Tahun	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	2.3	2.3	2.3
	24	2	4.5	4.5	6.8
	25	5	11.4	11.4	18.2
	26	3	6.8	6.8	25.0
	27	2	4.5	4.5	29.5
	28	5	11.4	11.4	40.9
	29	2	4.5	4.5	45.5
	30	1	2.3	2.3	47.7
	31	2	4.5	4.5	52.3
	32	2	4.5	4.5	56.8
	34	2	4.5	4.5	61.4
	35	4	9.1	9.1	70.5
	37	2	4.5	4.5	75.0
	40	2	4.5	4.5	79.5
	41	1	2.3	2.3	81.8
	42	1	2.3	2.3	84.1
	43	1	2.3	2.3	86.4
	44	1	2.3	2.3	88.6
	49	2	4.5	4.5	93.2
	51	1	2.3	2.3	95.5
	52	1	2.3	2.3	97.7
	59	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Frekuensi Jabatan Responden

Statistics

Jabatan

N	Valid	44
	Missing	0

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Account Manager	2	4.5	4.5	4.5
Assistant Account Manager	2	4.5	4.5	9.1
Back Office	5	11.4	11.4	20.5
Branch Manager	1	2.3	2.3	22.7
Customer Service	5	11.4	11.4	34.1
Driver	5	11.4	11.4	45.5
Marketing	6	13.6	13.6	59.1
Office Boy	3	6.8	6.8	65.9
Operation Officer	1	2.3	2.3	68.2
Security	4	9.1	9.1	77.3
Support Pembiayaan	5	11.4	11.4	88.6
Teller	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Masa Kerja Responden**Statistics**

Jenis Kelamin

N	Valid	44
	Missing	0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
1 - 2 Tahun	7	23.3	23.3	46.7
2 - 3 Tahun	9	30.0	30.0	76.7
> 3 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

Responden	X ₁				X ₂		X ₃								Y		
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X _{3.7}	X _{3.8}	Y ₁	Y ₂	Y ₃
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
13	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
29	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
36	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
44	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**Frekuensi Jawaban Pendidikan (X₁)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.5
	Setuju	7	15.9	15.9	20.5
	Sangat Setuju	35	79.5	79.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.8	6.8	6.8
	Setuju	19	43.2	43.2	50.0
	Sangat Setuju	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	38.6	38.6	38.6
	Sangat Setuju	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	17	38.6	38.6	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Masa Kerja (X₂)**Statistics**

		X2.1	X2.2
N	Valid	44	44
	Missing	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	40.9	40.9	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	20	45.5	45.5	47.7
	Sangat Setuju	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Prestasi Kerja (X₃)**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.5	4.5	4.5
	Setuju	28	63.6	63.6	68.2
	Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	43.2	43.2	43.2
Sangat Setuju	25	56.8	56.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	23	52.3	52.3	54.5
Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.5	4.5	4.5
Setuju	24	54.5	54.5	59.1
Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	11.4	11.4	11.4
Setuju	18	40.9	40.9	52.3
Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.5	4.5	4.5
Setuju	25	56.8	56.8	61.4
Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	18	40.9	40.9	50.0
Sangat Setuju	22	50.0	50.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	20	45.5	45.5	54.5
Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Penetapan Gaji (Y)**Statistics**

		Y1	Y2	Y3
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	25	56.8	56.8	63.6
Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.5	4.5	4.5
Setuju	25	56.8	56.8	61.4
Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	25	56.8	56.8	59.1
Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	





LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**Variabel Pendidikan (X₁)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.59	2.015	.449	.736
X1.2	13.89	1.777	.618	.635
X1.3	13.70	2.260	.470	.721
X1.4	13.77	1.761	.628	.629

Variabel Masa Kerja (X₂)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.50	.302	.680	.
X2.2	4.59	.247	.680	.

Variabel Prestasi Kerja (X₃)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30.84	11.114	.666	.901
X3.2	30.55	11.510	.607	.906
X3.3	30.68	11.013	.694	.899
X3.4	30.75	10.843	.701	.898
X3.5	30.75	10.145	.735	.896
X3.6	30.77	10.831	.714	.897
X3.7	30.70	10.120	.781	.891
X3.8	30.75	10.192	.773	.892

Variabel Penetapan Gaji (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	8.73	.994	.572	.768
Y2	8.68	.966	.657	.672
Y3	8.64	1.027	.648	.685



LAMPIRAN 4
HASIL UJI REGRESI LINIER
BERGANDA

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja, Pendidikan, Masa Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Penetapan Gaji

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.403	.450	.41796

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan, Masa Kerja

b. Dependent Variable: Penetapan Gaji

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.032	3	1.011	5.786	.002 ^b
	Residual	6.988	40	.175		
	Total	10.020	43			

a. Dependent Variable: Penetapan Gaji

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan, Masa Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.099	.740		2.701	.010
	Pendidikan	.186	.178	.172	2.247	.012
	Masa Kerja	.419	.183	.417	2.129	.027
	Prestasi Kerja	.292	.186	.281	2.568	.001

a. Dependent Variable: Penetapan Gaji



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

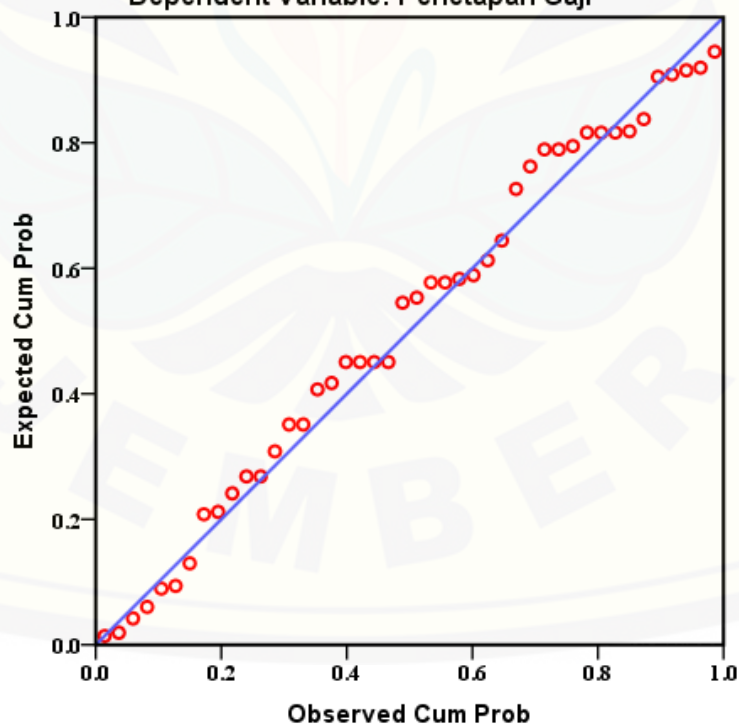
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.40311975
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.050
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Penetapan Gaji



Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja, Pendidikan, Masa Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Penetapan Gaji

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.643	1.555
	Masa Kerja	.525	1.905
	Prestasi Kerja	.542	1.844

a. Dependent Variable: Penetapan Gaji

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Pendidikan	Masa Kerja	Prestasi Kerja	ABS_RES
Spearman's rho	Pendidikan	Correlation Coefficient	1.000	.581**	.534**	.139
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.367
		N	44	44	44	44
	Masa Kerja	Correlation Coefficient	.581**	1.000	.648**	.415**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.505
		N	44	44	44	44
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	.534**	.648**	1.000	.195
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.206
		N	44	44	44	44
	ABS_RES	Correlation Coefficient	.139	.415**	.195	1.000
		Sig. (2-tailed)	.367	.505	.206	.
		N	44	44	44	44

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



LAMPIRAN 6

Tabel r, Tabel t, Tabel F

r Table (Pearson Product Moment)

<i>df</i> = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

<i>df</i> = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

<i>df</i> = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F Table ($\alpha = 5\%$)

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
91	3.95	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
92	3.94	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
93	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
94	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
95	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
96	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
97	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
98	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
99	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97

t Table

<i>df</i>	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

df	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374