

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

Yuwana Putra, Sudarsih, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: putradian16@gmail.com

Abstrak

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember dan sampel yang terpilih sebanyak 44 responden. Variabel bebas terdiri dari pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah penetapan gaji karyawan yang diukur menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, serta Pendidikan, Masa Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penetapan Gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Kata Kunci: masa kerja, pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja.

Abstract

Generally the purpose of this study is to test the influence of education, length of employment and work performance at Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. The population in this research is all the employees of Bank Muamalat Indonesia cabang Jember and samples are selected as many as 44 respondents. Independent variable of this study consist of education, length of employment and work performance, so that dependent variable in this study is determination of salary measured using multiple linear regression analysis. The results showed that Education has influential significantly effect to the Determination of Salary at Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, Length of Employment has influential significantly effect to the Determination of Salary at Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, Work Performance has influential significantly effect to the Determination of Salary at Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, as well as Education, Length of Employment and Work Performance has simultaneous influential significantly effect to the Determination of Salary at Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Keywords: *determination of salary, education, length of employment and work performance.*

Pendahuluan

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.

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 latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis dalam artikel ini. Hipotesis pertama, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Hipotesis kedua, masa kerja berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Hipotesis ketiga, prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Dan hipotesis keempat, pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam artikel ini apakah pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian dalam artikel ini yaitu mengetahui pengaruh pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja terhadap penetapan gaji yang akan diberikan kepada karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember secara parsial maupun secara simultan.

Metode Penelitian

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.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif 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. Data kualitatif berupa kondisi perusahaan yang berbentuk angka-angka, seperti data jumlah tenaga kerja, prosedur dan peraturan kenegaraan. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan lain-lain

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Jember berjumlah 44 orang. 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.

Metode Analisis Data

Kegiatan atau rangkaian penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara survai atau kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpul data primer. Tahap pertama mengumpulkan data dan selanjutnya melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Kemudian jika data dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda yang bertujuan mengetahui hubungan antara variabel pendidikan sebagai variabel (X_1), masa kerja variabel (X_2) dan prestasi kerja sebagai variabel (X_3) terhadap variabel penetapan gaji (Y). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menghindari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi, dan berdistribusi normal. Terakhir dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. 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 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
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
Masa Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,680	0,2973	Valid
	$X_{2,2}$	0,680	0,2973	Valid
	$X_{3,1}$	0,666	0,2973	Valid
	$X_{3,2}$	0,607	0,2973	Valid
Prestasi Kerja (X_3)	$X_{3,3}$	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
	$X_{3,8}$	0,781	0,2973	Valid
	$X_{3,8}$	0,773	0,2973	Valid
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: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 1 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.

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.

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 terhadap penetapan gaji karyawan telah reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat

pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,743	Reliabel
2	Kemampuan Mengelola Koperasi (X_2)	0,807	Reliabel
3	Prestasi Kerja (X_3)	0,909	Reliabel
4	Keberhasilan Usaha Koperasi (Y)	0,785	Reliabel

Sumber: data primer, 2015.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, variabel Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2), Prestasi Kerja (X_3) dan Penetapan Gaji (Y). Hasil Uji Persamaan Regresi dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Persamaan Regresi

Model Regresi	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta (Z-Score)	t_{hitung}	Signifikansi ($\alpha=5\%$)
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	0,218	2,568	0,001

Sumber: data primer, 2015.

Analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *version 20.0 for Windows* didapat model regresi seperti pada Tabel 3 sebagai berikut.

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

Berdasarkan persamaan pada Tabel 3 besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2), Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y). Penjelasan hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 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).
- 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).
- 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).

Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, dan adanya homoskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi yang dijelaskan sebagai berikut.

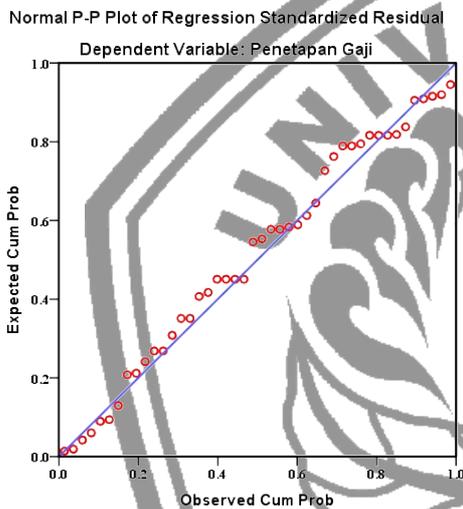
Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

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

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 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.



Sumber: data primer, 2015.

Gambar 1 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, dengan kata lain pada grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya ada di sekitar garis diagonal.

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 5 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_2)	0,542	1,844

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki nilai *tolerance* dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas kurang dari 10. Maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara *unstandardized residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Spearman's rho	Absolute Residual
Pendidikan (X_1)	Correlation Coefficient	-0,139
	Sig. (2-tailed)	0,367
	N	44
Masa Kerja (X_2)	Correlation Coefficient	0,415
	Sig. (2-tailed)	0,505
	N	44
Prestasi Kerja (X_2)	Correlation Coefficient	0,195
	Sig. (2-tailed)	0,206
	N	44
Absolute Residual	Correlation Coefficient	1,000
	Sig. (2-tailed)	
	N	44

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai korelasi dari kedua variabel *independent* dengan *Absolute Residual Sig. (2-tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,367 (X_1) 0,505 (X_2) dan 0,206 (X_3) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

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.

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 3.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- Hasil pengujian pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh thitung 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.
- Hasil pengujian pengaruh Masa Kerja (X_2) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh thitung 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.
- Hasil pengujian pengaruh Prestasi Kerja (X_3) terhadap Penetapan Gaji (Y) diperoleh thitung 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.

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

Tabel 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

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

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 7 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 bahwa 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.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Penetapan Gaji (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 3) 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 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 ketentuan 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.

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

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 3) 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 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 ketentuan 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.

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

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 3) 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 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 ketetapan 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.

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 Fhitung sebesar 5,786 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai Fhitung > Ftabel 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.

Kesimpulan Penelitian dan Saran

Kesimpulan

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

- 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.
- 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.
- 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.

- 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.

Saran

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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

- Fajar Rifqi M. 2011. Pengaruh Pengalaman dan Prestasi kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering) Kota Batu. *Skripsi. Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.*
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalial Edisi Keenam.* Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Holidah, Kudsiyah Nur. 2011. Pengaruh Pengembangan Karir, Masa Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Penetapan Gaji Karyawan Pada CV. Top Ten Tobacco Kediri. *Skripsi. Universitas Negeri Jember.*
- Soeroto, M. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.