

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

4.1.1 Sejarah Bank Muamalat Indonesia¹

Ide kongkrit Pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu Kelompok Kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Azis.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan Pengembangan calon staf melalui

¹
indonesia.html

==<http://koleksi-skripsi.blogspot.com/2008/07/gambaran-umum-bank-muamalat-indonesia.html>

Management Development Program (MDP) di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI), Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 miliar.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi pendirian Bank Syari'ah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991

diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992. Pada hari Jum'at, 27 Syawal 1412 H, bertepatan dengan tanggal 1 Mei 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai beroperasinya Bank Muamalat dalam upacara "*Soft Opening*" yang diadakan di Kantor Pusat Bank Muamalat di Gedung Arthaloka, Jl. Jend. Sudirman Km. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syari'ah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

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 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena

berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syari'ah secara murni.

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:

1. Program efisiensi
2. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
3. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap Sumber Daya Insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Pegawai Muamalat sedikit pun.
4. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Pegawai Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru
5. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
6. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

4.1.2.1 Visi Bank Muamalat Indonesia

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional

4.1.2.2 Misi Bank Muamalat Indonesia

Menjadi role model Lembaga Keuangan Syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholder*

4.1.3 Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
 - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - b. Meningkatkan kesempatan kerja
 - c. Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan

dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.

3. Mengembangkan lembaga bank dan system Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga Perbankan ke daerah-daerah terpencil.
4. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4.1.4 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang

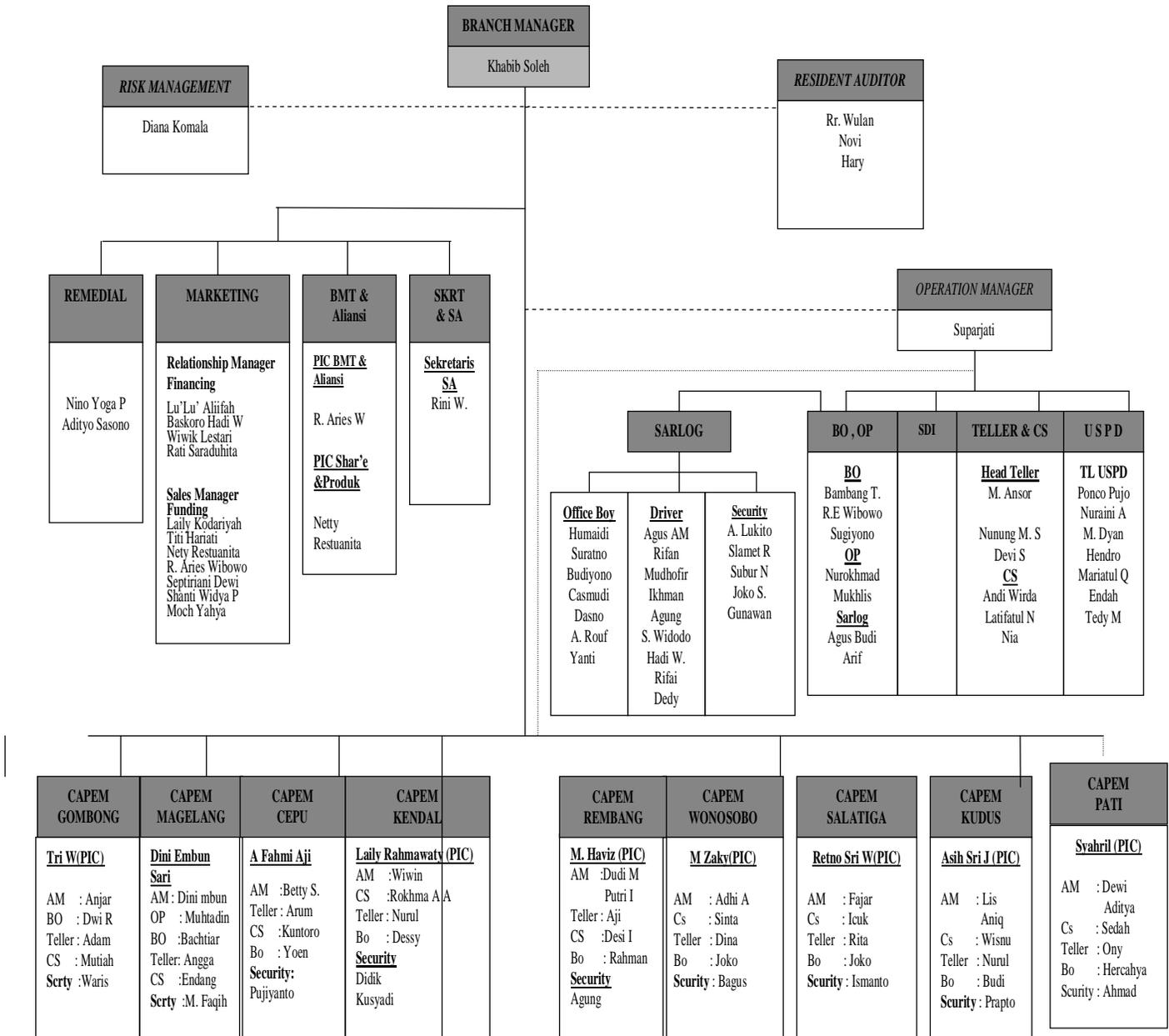
Untuk memperlancar tugas-tugasnya, maka sebuah lembaga atau organisasi memerlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada dalam lembaga atau organisasi tersebut. Adapun Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang mempunyai struktur organisasi jelas. Berikut ini adalah struktur organisasi Bank Muamalat cabang Semarang².

² Dokumen Bank Muamalat Indonesia dalam bentuk *Soft Copy*

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Semarang

STRUKTUR ORGANISASI
BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG SEMARANG (Per Maret 2012)



4.1.5 Produk-produk Bank Muamalat Indonesia

4.1.5.1 Produk Penghimpunan Dana (*Funding Products*)

1. Shar-‘e

Shar-‘e adalah tabungan instan investasi syari’ah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan *Phone Banking* dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp.125.000, langsung dapat diperoleh satu kartu Shar-‘e dengan saldo awal tabungan Rp.100.000, sebagai sarana menabung berinvestasi di Bank Muamalat. Shar-‘e dapat dibeli melalui kantor pos diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antara rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

2. Tabungan Ummat

Merupakan investasi tabungan dengan akad *Mudharabah* di Counter Bank Muamalat di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh Counter Bank Muamalat, ATM

Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan Kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh *Merchant* Debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi-hasil yang berasal dari pendapatan Bank atas dana tersebut.

3. Tabungan Haji Arafah

Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan keuangan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, Insya Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap tiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan asuransi jiwa, apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris otomatis dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga menjamin nasabah untuk memperoleh porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp 32.670,000 (Tiga puluh dua juta enam

ratus tujuh puluh ribu rupiah), karena Bank Muamalat telah *on-line* dengan Siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir batin karena dana yang disimpan akan dikelola secara Syari'ah.

4. Deposito *Mudharabah*

Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan Badan Hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana masyarakat akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.

5. Deposito *Fulinves*

Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 *Merchant* Debit BCA/PRIMA dan fasilitas Sala Muamalat. (phone banking

24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antar rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

6. Giro *Wadi'ah*

Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka yang berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-65 tahun dengan iuran sangat terjangkau, yaitu minimal Rp 20.000 per bulan dan pembayarannya dapat didebet secara otomatis dari rekening Bank Muamalat atau dapat ditransfer dari Bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program Wasiat Ummat, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta akan memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.

4.1.5.2 Produk Penanaman Dana (*Investment Product*)

1. Konsep Jual Beli

a. *Murabahah*

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak

boleh berubah selama masa perjanjian.

b. *Salam*

Adalah pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari dimana pembayaran dilakukan di muka/tunai.

c. *Istishna*

Adalah jual beli barang dimana *Shani'* (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari *Mustashni'* (pemesan). *Istishna'* sama dengan *Salam* yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya yaitu *Istishna'* pembayaran dapat dilakukan di awal, di tengah atau di akhir pesanan.

2. Konsep Bagi Hasil

a. *Musyarakah*

Adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai kesepakatan.

b. *Mudharabah*

Adalah kerjasama antara bank dengan *Mudharib* (nasabah) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini pemilik modal (*Shahibul Maal*) menyerahkan modalnya kepada pekerja/pedagang (*Mudharib*) untuk dikelola.

3. Konsep Sewa

a. *Ijarah*

Adalah perjanjian antara bank (*muajjir*) dengan nasabah (*mustajir*) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya.

b. *Ijarah Muntahia Bittamlik*

Adalah perjanjian antara Bank (*muajjir*) dengan nasabah sebagai penyewa. *Mustajir*/penyewa setuju akan membayar uang sewa selama masa sewa yang diperjanjikan dan bila sewa selama masa sewa berakhir penyewa mempunyai hak opsi untuk memindahkan kepemilikan obyek sewa tersebut

4.1.5.3 Produk Jasa (*Service Products*)

a. *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis Perbankan, *Wakalah* adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

b. *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (*kafil*) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, *kafalah* juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.

c. *Hawalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari *muhil* (orang yang berhutang) menjadi tanggungan *muhal 'alaih* atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

d. *Rahn*

Adalah menahan salah satu milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana *rahn* adalah jaminan hutang atau gadai.

e. *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis Perbankan, *qardh* adalah pemberian pinjaman dari Bank ke nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus.

4.1.5.4 Jasa Layanan (*Services*)

a. ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran Zakat, Infaq, Sedekah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di 8.888 ATM di seluruh Indonesia, terdiri atas mesin ATM Muamalat, ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat juga dapat dipakai untuk bertransaksi di 18.000 lebih *Merchant* Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antara Bank.

b. Sala Muamalat

Merupakan layanan *Phone Banking* 24 jam dan *call center* yang memberikan kemudahan bagi nasabah, setiap saat dan di manapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antara rekening, serta mengubah PIN.

c. Pembayaran Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar

ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS Bank Muamalat maupun ke lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui *Phone Banking* dan ATM Muamalat di seluruh cabang Bank Muamalat.

d. Jasa-jasa lain

Bank Muamalat juga menyediakan jasa-jasa Perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti *transfer, collection, standing instruction, Bank draft*, referensi Bank³.

4.1.6 Diskripsi Pengembangan Di Bank Muamalat Indonesia

Sebelum melangkah lebih jauh, perlu diketahui bahwa posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a. Karyawan *Operasional*

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Mereka diberi pengembangan agar memahami, trampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan operasional perlu dilaksanakan agar teori

³==<http://koleksi-skripsi.blogspot.com/2008/07/gambaran-umum-bank-muamalat-indonesia.html>

dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.

b. Karyawan *Manajerial*

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Pengembangan karyawan manajerial dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya Pengembangan karyawan manajerial dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan manajerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat.

4.1.6.1 Program Pengembangan Bank Muamalat Indonesia

Program pengembangan yang dilakukan Bank Muamalat Indonesia terdiri dari, program perbankan syariah dan program personal *development*, yaitu:

- a. Program perbankan syariah
 1. Akuntansi syariah
 2. Analisa Line Bisnis

3. Analisa Pembiayaan & Pembiayaan Bermasalah
4. Asset Liability Management Training
5. Asset Valuation/ Taksasi
6. Banking College Relationship Manager
7. Banking Operation
8. Basic Financing 1
9. Bedah Usulan Pembiayaan
10. Front Liner Training
11. Introduction To Sharia Banking (Induction Program)
12. Pelatihan Akuntansi Syariah
13. Pelatihan Analisa Pembiayaan
14. Pelatihan aspek legal & akad-akad bank syariah
15. Pelatihan Audit Internal Syariah
16. Pelatihan Bedah Usulan Pembiayaan
17. Pelatihan Dasar Perbankan Syariah
18. Pelatihan Litigasi
19. Pelatihan Manajemen Pembiayaan Bermasalah
20. Pelatihan Sukuk
21. Pembiayaan Bermasalah & Solusinya
22. Perbankan Syariah
23. Project Finance & Loan Syndication Training

24. Risk Management Training Level I - (Standar :
Bsmr)

25. Risk Management Training Level Ii - (Standar :
Bsmr)

26. Sharia Audit / Resident Auditor Training

27. Sharia Banking Operation Training (Pelatihan
Dasar Operasional Bank)

28. Short Course For Back Office

29. Short Course For Front Liner

30. Short Course For Marketing

31. Trade Finance - L/C

b. Program personal *development*

1. Professional Funding Sales Training

2. Sharia Officer Development Program

3. Sharia Capital Market Training

4. Achievement Motivation Training

5. Leadership Training

6. Outbound Management Training

7. Train For Trainer Training

8. Hr Management Training

9. Problem Solving And Decision Making Training

10. Performance Management Training

11. Supervisory Program
12. Personal Effectiveness Training
13. Effective Team Building Training
14. Effective Business Communication Training
15. Negotiation Skill Training
16. Powerfull Negotiation Skill Training
17. Graphonomy Training
18. Beyond Banker's Spirit Training
19. Managing Service Recovery Training
20. Managing Customer Relationship Training
21. Branch Manager Development Program
22. Sharia Selling Skill Training
23. Pelatihan Protokoler 24 Personal Assessment &
Grooming Training
24. Service Excellence
25. Graphonomy Training
26. Presentation Skills Training / Public Speaking
27. Kepribadian Efektif & Table Manner 29
Leadership & Managerial Skill
28. Teknik Interview & Seleksi Karyawan
29. Powerfull Negotiation Skill Training
30. Litigasi

31. Beauty Class & Kepribadian

32. Communication In English For Customer Care

33. Service Excellence Training

4.1.6.2 Indikator kebutuhan Pengembangan Karyawan

Tanda-tanda adanya kebutuhan akan pendidikan atau pelatihan dapat diketahui dari berbagai indikator. Namun demikian tetap harus disadari bahwa indikator-indikator tersebut hanya menunjukkan tanda-tanda adanya kebutuhan akan pendidikan atau pelatihan yang perlu ditindak lanjuti dengan melakukan analisis kebutuhan akan pendidikan atau pelatihan. Baik ditingkat organisasi, jabatan atau tugas maupun individu.

Indikator-indikator kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Adanya peningkatan dalam absensi
- b. Tingkat kecelakaan yang tinggi atau meingkat
- c. Banyak terjadi keluhan karyawan
- d. Terjadinya kemacetan produksi
- e. Tingkat pemborosan yang tinggi
- f. Penggunaan tenaga ahli atau staf yang tidak efisien
- g. Supervisi yang tidak efektif
- h. Banyak pekerjaan yang mengalami jalan buntu

4.2 Diskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, maka diperlukan karakteristik responden, diantaranya:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin laki-laki. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	33	63.5 %
Perempuan	19	36.5 %
Total	52	100 %

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 atau 63 % sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 19 atau 36.5 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 52.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan jenis pendidikan, paling tinggi adalah responden berpendidikan sarjana (S1)

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
Akademi (D3)	4	7.7 %
Sarjana (S1)	42	80,8 %
Magister (S2)	6	11.5 %
	52	100 %

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan Akademik (D3) berjumlah 4 atau 7.7 %, Sarjana (S1) berjumlah 42 atau 80,8 % dan magister (S2) berjumlah 6 atau 11.5 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 52.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persen
--------------------	--------	--------

1-5	40	76.9 %
6-10	8	15.4 %
10-dst	4	7.7 %
	52	100 %

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja antara 1-5 lebih banyak, yaitu berjumlah 40 orang atau 76.9 %, pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang atau 15.4 % dan pegawai dengan masa kerja antara 10 tahun keatas lebih sedikit, yaitu berjumlah 4 orang atau 7.7 %. Hal ini mengidentifikasikan bahwa sebagian pegawai yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang masih memiliki masa kerja yang masih baru.

4.3 Analisis Data

Dalam analisis kuantitatif ini, penulis menggunakan program SPSS Untuk menguji Validitas dan reliabilitas, dan untuk mengukur pengaruh Pengembangan dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variabel-variabel penelitian, apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak. Apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi sifat valid dan reliabel, maka dikatakan baik dan atau sebaliknya. Untuk mengetahui sifat instrumen valid dan reliabel maka dilakukan penghitungan uji validitas dan reliabilitas, diantaranya:

4.3.1.1 Analisis Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS, Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkata validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 52, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ dengan hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $52-2$ atau $df = 50$ dengan $\alpha = 0,005$ didapat r-tabel 0,273. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keterampilan1	25.3654	5.648	.477	.519	.665
Keterampilan2	25.5577	5.899	.315	.483	.711
Pengetahuan1	25.3269	6.107	.439	.438	.677
Pengetahuan2	25.5385	5.312	.357	.251	.713
Pengetahuan3	25.3654	5.883	.550	.364	.654
Peningkatan Kontrol diri1	25.2500	6.113	.457	.407	.674
Peningkatan Kontrol diri2	25.5192	6.019	.508	.490	.664

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-tabel, didapat r-tabel sebesar 0,273. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Pengembangan berturut-turut sebagai berikut:

Keterampilan1, nilai $0,477 > 0,273$ kesimpulan valid

Keterampilan2, nilai $0,315 > 0,273$ kesimpulan valid

Pengetahuan1, nilai $0,439 > 0,273$ kesimpulan valid

Pengetahuan2, nilai $0,357 > 0,273$ kesimpulan valid

Pengetahuan3, nilai $0,550 > 0,273$ kesimpulan valid

Peningkatan Kontrol diri1, nilai $0,457 > 0,273$ kesimpulan valid

Peningkatan Kontrol diri2, nilai $0,508 > 0,273$ kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butiran pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Islami (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motif1	42.2308	16.808	.450	.	.797
Motif2	42.4038	15.304	.522	.	.789
Motif3	42.1538	14.839	.690	.	.771
Harapan1	42.0769	16.857	.426	.	.799
Harapan2	42.0769	17.367	.306	.	.808
Harapan3	41.9615	17.293	.325	.	.807
Insentif1	42.2308	16.808	.450	.	.797
Insentif2	42.3269	13.009	.705	.	.766
Insentif3	42.1923	13.688	.656	.	.773
Berlomba-lomba dalam kebaikan1	41.9808	16.921	.328	.	.808
Berlomba-lomba dalam kebaikan2	42.0192	17.313	.302	.	.809

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-tabel, didapat r-tabel sebesar 0,273. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel motivasi kerja Islami berturut-turut sebagai berikut:

Motif1, nilai $0,450 > 0,273$ kesimpulan valid

Motif2, nilai $0,522 > 0,273$ kesimpulan valid

Motif3, nilai $0,690 > 0,273$ kesimpulan valid

Harapan1, nilai $0,426 > 0,273$ kesimpulan valid

Harapan2, nilai $0,306 > 0,273$ kesimpulan valid

Harapan3, nilai $0,325 > 0,273$ kesimpulan valid

Insentif1, nilai $0,450 > 0,273$ kesimpulan valid

Insentif2, nilai $0,705 > 0,273$ kesimpulan valid

Insentif3, nilai $0,656 > 0,273$ kesimpulan valid

Berlomba-lomba dalam kebaikan1, nilai $0,328 > 0,273$
kesimpulan valid

Berlomba-lomba dalam kebaikan2, nilai $0,302 > 0,273$
kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butiran pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mengerjakan sesuatu lebih baik dan lebih cerdik1	38.5769	12.170	.461	.503	.778
Mengerjakan sesuatu lebih baik dan lebih cerdik2	38.6731	11.518	.464	.543	.778
Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal1	39.1346	11.452	.412	.679	.787
Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal2	38.7308	11.220	.625	.695	.758
Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal3	38.6346	11.805	.502	.617	.773
Motivasi yang kuat untuk bekerja1	38.6538	12.662	.293	.528	.796
Motivasi yang kuat untuk bekerja2	38.4038	12.951	.300	.568	.793
Pribadi yang unggul dalam berbagai aspek1	38.7500	11.368	.474	.614	.777
Pribadi yang unggul dalam berbagai aspek2	38.4231	11.425	.649	.785	.757
Pribadi yang unggul dalam berbagai aspek3	38.5000	11.824	.541	.762	.769

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r-tabel. Adapun butiran pertanyaan dikatakan valid apabila melebihi r-

tabel, didapat r-tabel sebesar 0,273. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel produktivitas kerja karyawan berturut-turut sebagai berikut:

Mengerakan sesuatu lebih baik dan lebih cerdas1, nilai 0,461 > 0,273 kesimpulan valid

Mengerakan sesuatu lebih baik dan lebih cerdas2, nilai 0,464 > 0,273 kesimpulan valid

Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal1, nilai 0,412 > 0,273 kesimpulan valid

Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal2, nilai 0,625 > 0,273 kesimpulan valid

Pengetahuan dan kemampuan personal yang handal3, nilai 0,502 > 0,273 kesimpulan valid

Motivasi yang kuat untuk bekerja1, nilai 0,293 > 0,273 kesimpulan valid

Motivasi yang kuat untuk bekerja2, nilai 0,300 > 0,273 kesimpulan valid

Motivasi yang kuat untuk bekerja3, nilai 0,474 > 0,273 kesimpulan valid

Pribadi yang unggul dalam berbagai aspek, nilai 0,649 > 0,273 kesimpulan valid

Pribadi yang unggul dalam berbagai aspek, nilai $0,541 > 0,273$

kesimpulan valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butiran pertanyaan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat valid.

4.3.1.2 Analisis Uji Reliabilitas

Dala analisis uji reliabilitas ini menggunakan analisa *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau dilihat dari nilai *Alpah* dicocokkan dengan nilai 0,6. Jika ternyata Nilai *Alpah* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.739	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat pada nilai *Alpha* = 0,712 dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel

Tabel 4.9
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Islami (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.806	11

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat pada nilai *Alpha* = 0,810 dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.800	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat pada nilai *Alpha* = 0,795 dicocokkan dengan nilai 0,6 ternyata nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 artinya signifikan atau reliabel

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang. Model Regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja karyawan

α = konstanta

X₁ = Pengembangan

X₂ = motivasi kerja Islami

β_1 = koefisiensi regresi variabel Pengembangan

β_2 = koefisiensi regresi variabel motivasi kerja Islami

e = pengganggu (*error*)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisiensi Regresi	t hitung	Signifikansi
Pengembangan	.575	3.286	.002
Motivasi Kerja Islami	.111	2.576	.013
Constanta	12.698	2.527	.015
R ²	.428		
F hitung	18.335		.000 ^a

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$\text{Produktivitas kerja karyawan} = 12.698 + .575 (\text{Pengembangan}) + .111 (\text{motivasi kerja Islam}) + e$$

Koefisiensi Regresi :

- Konstanta sebesar 12.698 menyatakan bahwa jika tidak ada Pengembangan dan motivasi kerja Islami maka produktivitas kerja karyawan adalah 12.698
- Koefisiensi regresi 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point Pengembangan akan memengaruhi produktivita kerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5 persen
- Koefisiensi regresi 0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point motivasi kerja Islami akan memengaruhi produktivita kerja karyawan sebesar 0,111 atau 11,1 persen

4.3.3 Uji Statistik

4.3.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu masing-masing variabel independen berpengaruh ataukah tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.698	5.025		2.527	.015		
Pengembangan	.575	.175	.418	3.286	.002	.720	1.389
Motivasi Kerja Islami	.285	.111	.328	2.576	.013	.720	1.389

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen.

Hipotesis :

Ho : Koefisiensi regresi tidak signifikan

H₁ : Koefisiensi regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika probabilitas > 0,05 maka Ho ditolak
- Jika probabilitas < 0,05 maka Ho diterima

Keputusan : Terlihat bahwa pada kolom *Sig significance* :

Variabel X₁ mempunyai angka significance di bawah 0,05, oleh karena itu variabel X₁ (Pengembangan) mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Adapun Variabel X₂ mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, oleh karena itu variabel X₂ (Motivasi kerja Islami) mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja karyawan)

4.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mempengaruhi apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.741	2	156.871	18.335	.000 ^a
	Residual	419.240	49	8.556		
	Total	732.981	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan

b. Dependent Variabel: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung adalah 18,335 dengan tingkat signifikan 0,000, Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan. Atau bisa dikatakan, variabel X₁ (Pengembangan) dan variabel X₂

(motivasi kerja Islami) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan)

4.3.3.3 Koefisien Determinasi

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam menjalankan variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.405	2.92505	2.131

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan

b. Dependent Variabel: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Angka R sebesar 0,654 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dengan dua variabel independen lainnya (Pengembangan dan motivasi kerja Islami) kuat.

Catatan : Definisi kuat karena angka di atas 0,5. Namun demikian bisa saja untuk kasus lain batasan angka berbeda.

Angka (Adjusted R Square) sebesar 0,405 artinya 40,5 % variabel dependen produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen Pengembangan dan motivasi kerja

Islam. Dan sisanya 59,5% ($100\% - 40,5\% = 59,5\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

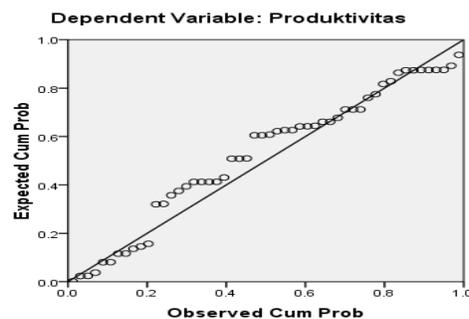
4.3.4.1 Uji Normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Grafik 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

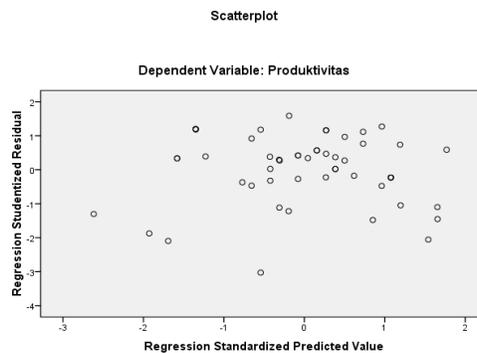


Dari grafik 4.1 di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan berdasar masukan variabel independennya

4.3.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedasitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedasitas. Modal regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

Grafik 4.2
Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Deteksi adanya heteroskedasitas :

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah di *studentized*.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedasitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedasitas.

Analisis: Dari grafik 4.2 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasar masukan variabel independennya.

4.3.4.3 Uji Multikolinieritas

Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multi). Model regresi diantara variabel independen.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.698	5.025		2.527	.015		
Pengembangan	.575	.175	.418	3.286	.002	.720	1.389
Motivasi Kerja Islami	.285	.111	.328	2.576	.013	.720	1.389

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Deteksi adanya Multiko :

Besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah :

- Mempunyai nilai VIF di bawah angka 10

- Mempunyai angka TOLERANCE di bawah angka 1

Catatan : $Tolerance = 1/VIF$ atau bisa juga $VIF = 1/Tolerance$

Analisis : Pada bagian COEFICIENT terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada di bawah angka 10 (misal 1,389). Demikian juga nilai TOLERANCE di bawah angka 1 (seperti untuk variabel X_1 adalah 0,720).

Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (MULTIKO).

4.3.4.4 Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.405	2.92505	2.131

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Deteksi adanya Autokorelasi

Besaran DURBIN WATSON

Panduan mengenai angka DW (Durbin-Watson) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada Tabel DW, yang bisa dilihat pada buku statistik yang relevan.

Namun demikian secara umum bisa diambil patokan :

- Angka DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
- Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Analisis : Pada bagian MODEL SUMMARY, terlihat angka D-W sebesar +2,131. Hal ini berarti model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika Pengembangan ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi Pengembangan sebesar 0,575 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 3,286 dan hasil signifikansi di bawah 5 persen, yaitu 0,002

persen. Dan besarnya pengaruh langsung Pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,418

Dalam prakteknya keputusan mengadakan Pengembangan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya adanya peningkatan dalam absensi, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, banyak keluhan karyawan, terjadinya kemacetan produksi, tingkat pemborosan yang tinggi, penggunaan tenaga ahli atau staf yang tidak efisien, dan banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu.

Sedangkan variabel motivasi kerja Islam dalam penelitian ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi kerja Islam sebesar 0,111 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 2,576 dengan hasil signifikansi di bawah 5 persen, yaitu 0,013 persen. Dan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,328

Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh motivasi kerja Islam terletak pada pemenuhan motif, harapan, insentif karyawan yang terpenuhi. Maka dari itu antara motif, harapan dan insentif karyawan harus diperhatikan sedemikian rupa, sehingga motivasi kerja akan muncul.

Dalam hal ini, pengaruh produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh adanya Pengembangan dan motivasi kerja Islam. Kelambanan pertumbuhan produktivitas merupakan suatu kegagalan dari semangat organisasi dan

merupakan cerminan bagaimana para manajer dan pekerja menilai organisasinya. Hal ini bisa diartikan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performans yang baik, akan menjadi fadback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.