

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Banjarmasin

1. Sejarah singkat perusahaan

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 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 awal berdirinya yakni pada tahun 1991, Bank Muamalat mengalami kevakuman selama 1 tahun. Bank Muamalat baru menjalankan kegiatan operasionalnya pada tahun 1992, hal ini disebabkan karena terbentur masalah hukum atau masalah perundang-undangan, yakni UU No 14 tahun 1967. Tapi setelah UU No 7 tahun 1992 telah diresmikan, maka Bank Muamalat Indonesia pun dapat beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992.

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.

BMI cabang Banjarmasin yang pertama kali beroperasi pada tahun 2003 yang terletak di Jl. A. Yani km. 6. Dan sekarang cabang Banjarmasin telah dipindah dan bertempat di Jl. A. Yani km. 5,2 Banjarmasin.¹

Bank Muamalat Indonesia cabang Banjarmasin beroperasi pada bangunan bertingkat 3. Lantai dasar terdiri dari *Banking hall* (unit pelayanan), *Teller*, *customer service*, dan ruangan *back office*. Lantai dua terdiri dari ruangan bagian *marketing financing*, *ruang rapat*, dan ruang *Branch Manajer*. Lantai tiga terdiri dari ruangan *marketing funding*, ruangan *unit support* penanaman dana, mushalla, dan dapur umum. Selain itu di halaman bank terdapat pos penjaga keamanan sedangkan toilet terdapat di setiap lantai. Bank Muamalat cabang Banjarmasin telah membuka lima cabang pembantu, yang pertama di Kayutangi cabang kas di Pasar Harum Manis, kedua di Banjarbaru, ketiga di Martapura, keempat di Barabai, ke lima di Kandangan, dan cabang pembantu terakhir berada di Batulicin. Direncanakan pada tahun mendatang akan dibuka cabang kas lainnya di Banjarmasin.²

Adapun data para karyawan yang dijadikan peneliti sebagai responden adalah sebagai berikut:

¹ Eli Ima Sumayana, Nur Hanifah, dan Nuur Etnawati, "Manajemen Pemasaran Yang Dilakukan Oleh Pihak Marketing Bank Muamalat Banjarmasin", Laporan pratikum B (magang), (Banjarmasin: , 2013), h. 3-4.

² Bayu ferdian, personalia, wawancara, Banjarmasin, juni 2014.

Tabel 4.1
Data Responden

No	Nama	Bagian/Jabatan
1	Yaser Arafat	Operation Manager
2	Nurul Qomariah	Relationship Manager Funding
3	Brigjeta Arie Dhian Poerbadi	Relationship Manager Financing
4	Kaspul Anwar Tang	Coordinator Of Financig
5	Mustafa Ridho	Coordinator Of Funding
6	Ahyadi Luthfi	Unit Support Penanaman Dana (USPD)
7	Yuda Hertoni	Relationship Manager Funding
8	Yudi Suharno	Relationship Manager Funding
9	Yenni Sunarlie	Head Customer Service
10	Rizal Hadiannur	Operasional Pembiayaan
11	Bayu Ferdyan	Personalia
12	Nissha Hardyan Sari	Back Office
13	Mujiburrohman	Financing
14	Rian Adriannoor	Operasional Pembiayaan
15	Athif Raihan	Relationship Manager Financing
16	Santi Wijayanti	Funding
17	Rudy Cahyadi	Customer Service
18	Riza Adi Saputra	Funding
19	Ainah	Service Assistant
20	Dini irwanti Perwangi Noor	Teller
21	Irwan Syah	Back Office
22	Tutud Mareta	Head Teller
23	Muhammad Rizalul Fikrie	Unit Support Penanaman Dana (USPD)
24	Rizkhan Indra Bayu	Unit Support Penanaman Dana (USPD)
25	Nadia Dwi Astuti	Service Assistant
26	Muhammad Taufik	Teller
27	Vina Carina	Teller
28	Khoiru Duhri	Unit Support Penanaman Dana (USPD)
29	Yuldi	Back Office
30	Danu Ismoyo	Financing
31	Wulandari Nursetyorini	Financing
32	Addis Al Hazmi	Funding
33	Ivan Novianto	Teller
34	Rasyid Al Tenggar	Back Office
35	Riezka Astanti	Financing
36	Crisna Nur Sundari	Teller

Sumber: Bank Muamalat cabang Banjarmasin

2. Visi dan misi Bank Muamalat³

a. Visi Bank Muamalat

“Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.”

b. Misi Bank Muamalat

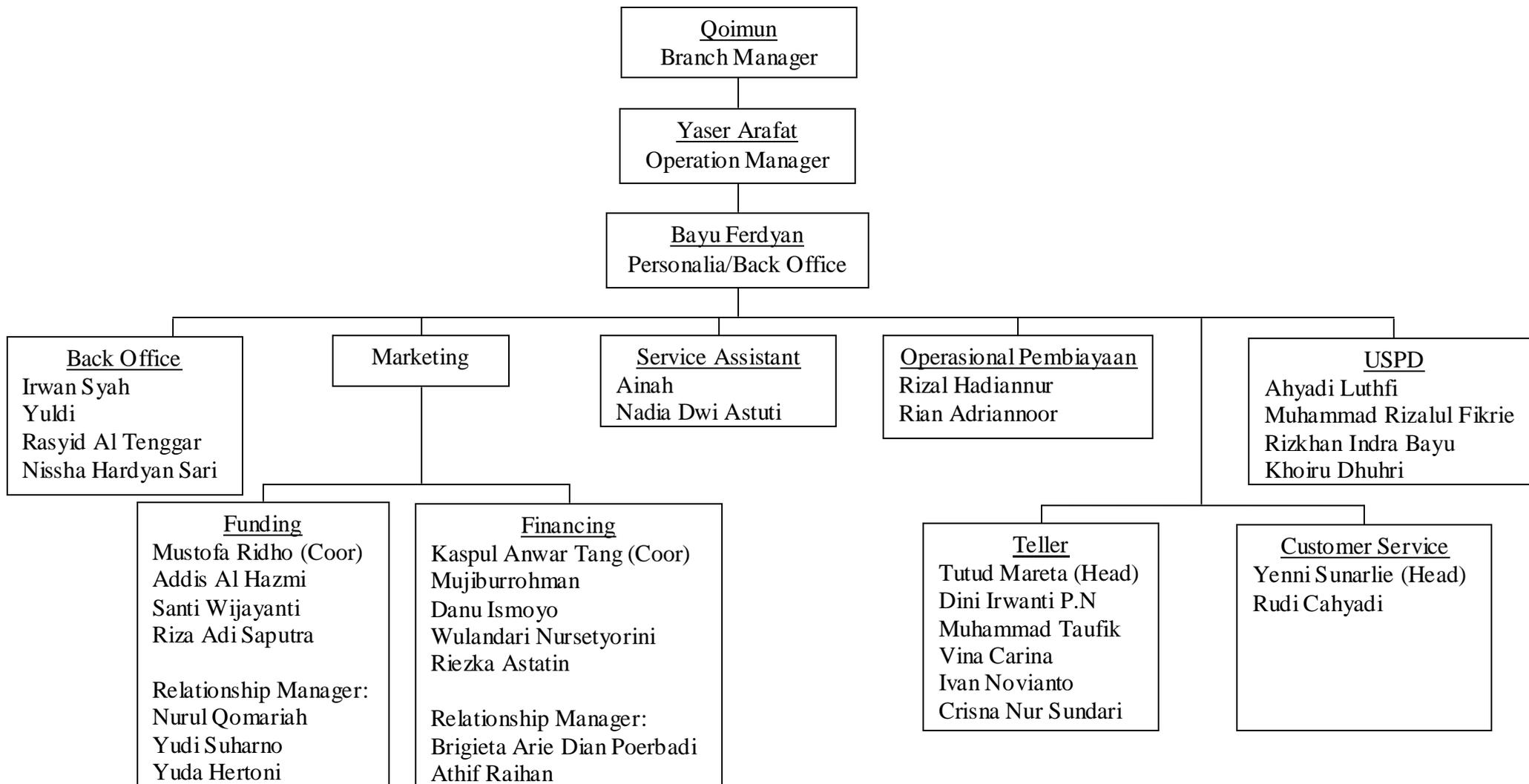
“Menjadi role model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk mamaksimumkan nilai bagi *stakeholder*.”

3. Struktur organisasi dan *Job Description*

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan tegas mengenai pola hubungan kerja wewenang serta tanggung jawab dalam organisasi, maka biasanya akan disusun dan diatur dalam suatu struktur organisasi. Adapun struktur organisasi pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin dapat dilihat pada gambar berikut:

³ PT. Bank Muamalat Tbk., “Tentang Muamalat Visi dan Misi”, http://www.muamalatbank.com/index.php/home/about/visi_misi, diakses 18 Mei 2014, pukul 20:37 WITA.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin



Sumber : Bank Muamalat cabang Banjarmasin

Adapun uraian tugas-tugas pada masing-masing bagian pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut:

a. Branch Manager

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab atas jalannya kegiatan operasional dan financial cabang.
- 2) Bertanggungjawab atas jalannya kebijaksanaan atau ketentuan perusahaan.
- 3) Memberikan bimbingan dan motivasi pada seluruh karyawan.
- 4) Menyelesaikan segala permasalahan yang muncul di cabang yang dipimpin.
- 5) Membina hubungan yang baik dengan instansi terikat atau pengusaha daerah.

b. Operation Manager

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab terhadap kelancaran kegiatan operasional secara umum meliputi *front office*, *back office*, *general office*/umum, operasi pembiayaan, serta support pembiayaan.
- 2) Mengelola seluruh aktifitas administrasi dan operasional yang meliputi pengadministrasian, pendokumentasian dan pembukuan transaksi operational serta pembiayaan, pengadaan dan pengelolaan aktiva tetap, dan *supplier*.
- 3) Pengendalian biaya operational perusahaan guna menjamin dapat berjalan secara efektif, efisien, dengan ketentuan dan nilai budaya kerja perusahaan.
- 4) Memastikan semua kegiatan operational telah dilaksanakan tepat waktu, akurat serta sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

c. Personalia

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas proses rekrutmen, penempatan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan karyawan.
- 2) Melakukan pemberian gaji karyawan dan kompensasi serta lainnya pada karyawan.
- 3) Menetapkan kebijakan perusahaan.
- 4) Menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepersonaliaan.

d. Bagian operasi

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembukuan atas transaksi tabungan, giro, dan deposito.
- 2) Bertanggungjawab atas transaksi transfer, inkaso, kliring, dan jasa perbankan lainnya.
- 3) Melakukan laporan mingguan atau bulanan tentang likuiditas bank kepada Bank Indonesia.

e. Bagian operasional pembiayaan

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembukuan atas transaksi yang ada kaitannya dengan pembiayaan.
- 2) Mengidentifikasi status nasabah lancar, kurang lancar, dan macet.

f. Unit support penanaman dana (USPD)

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Keberadaan USPD adalah membantu atau memperlancar proses pembiayaan para nasabah dalam hal pengadministrasikan yang diajukan oleh RMF.
- 2) Melakukan fungsi hukum.
- 3) Melakukan pemeriksaan, penyidikan (*investigasi*) dan sekaligus menilai barang yang akan dijadikan jaminan pembiayaan.
- 4) Mengumpulkan data-data terkait pembiayaan dan pengolahannya dalam bentuk laporan. Laporan tersebut disampaikan kepada manajemen. Maupun kepada unit-unit terkait yang berkaitan dengan bank, seperti BI.
- 5) Melakukan pengadministrasian dan filling dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pembiayaan serta kerahasiaan terhadap isi dokumen dan perjanjian antara nasabah dengan bank.
- 6) Sebagai katalisator/penghitungan antara unit kerja internal dan pihak eksternal dalam hal pembiayaan.
- 7) Bertindak sebagai sekretaris komite pembiayaan unit bisnis.

g. *Back Office*

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

1) Tugas harian:

- a) Memelihara sarana dan prasarana kantor
- b) Bertanggung jawab terhadap kartu inventaris sentral dan kartu inventaris bagian.
- c) Memonitoring semua barang inventaris kantor.
- d) Mengawasi pekerjaan *cleaning service*.
- e) Koordinasi non banking staff.
- f) Melakukan hubungan dengan para supplier untuk kebutuhan kantor.
- g) Mengurus akomodasi tamu-tamu kantor.
- h) Melakukan penyelesaian transaksi transfer, kliring, dan *testkey*, meliputi *outgoing* dan *incoming transfer*.
- i) Melakukan pengiriman surat-surat dinas.
- j) Membuat dan memelihara tiket dan *proofsheet* titipan, uang muka dan lain-lain.
- k) Bertanggung jawab terhadap absensi *payrol* karyawan.
- l) Bertanggung jawab terhadap penyimpanan warkat-warkat kliring.
- m) Memelihara kode-kode *test key*.
- n) Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan kas kecil.
- o) Bertanggung jawab terhadap referual item, SKP, dan surat peringatan saldo kurang.
- p) Bertanggung jawab terhadap persediaan CN.
- q) Memastikan saldo RAB selalu nol di akhir hari.
- r) Membukukan biaya buku dan ATM.
- s) Membuat rekonsiliasi RAK

2) Tugas Mingguan

- a) bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan dan persediaan alat tulis kantor dan barang cetak.
- b) Memelihara dan mengecek inventaris kantor.

3) Tugas Bulanan

- a) Membuat *proofshet* inventaris dan umum setiap akhir bulan.
- b) Memonitor inventaris dan keperluan rumah dinas.
- c) Melakukan pencadangan biaya.
- d) Melakukan pembayaran pajak dan pajak materai.
- e) Melakukan penyusutan biaya operasional.
- f) Menyelesaikan pembayaran pph pasal 21 dan iuran jamsostek sebelum tanggal 10.
- g) *Me-review* specimen kartu contoh tanda tangan.
- h) Menjadi alternatif operasi pembiayaan.

h. Marketing (*Financing dan Funding*)

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab atas penyaluran pembiayaan.
- 2) Menjaga pembiayaan yang teralirkan tetap lancar.
- 3) Menyelesaikan pembiayaan yang kurang lancar atau macet.
- 4) Memobilisi dari masyarakat seoptimal mungkin.
- 5) Berusaha mencari dan mengumpulkan sebanyak mungkin deponan-deponan yang potensial.
- 6) Memasarkan produk pembiayaan ataupun menghimpun dana.
- 7) Mementens/menjaga hubungan baik dengan nasabah.
- 8) Mencari nasabah baru baik dari nasabah lama yang sudah ada atau nasabah diinstansi lain.

i. Customer Service

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelajaran pada seluruh pengguna jasa bank.
- 2) Memberikan informasi tentang produk bank.
- 3) Memberikan segala informasi yang dibutuhkan nasabah tentang nasabah.
- 4) Menyelesaikan persoalan yang muncul sehubungan dengan keluhan nasabah.
- 5) Melayani proses pembukaan rekening tabungan, giro dan deposito.
- 6) Menjaga hubungan bank dengan nasabah.

j. Teller

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab atas semua transaksi kas.
- 2) Menjalankan transaksi counter diantaranya tarikan, setoran, transfer.
- 3) Melayani penukaran uang kecil.
- 4) Melayani jual beli valas seperti USD, RIVAL.
- 5) Melayani keluhan nasabah.
- 6) Membuat laporan kas harian.

4. Produk dan jasa Bank Muamalat Indonesia

Produk dan jasa Bank Muamalat Indonesia terbagi dalam:

a. Pendanaan

- 1) Giro Wadiah (perorangan dan institusi)
- 2) Tabungan
 - a) Tabungan Muamalat
 - b) Tabungan Muamalat Dollar
 - c) Tabungan Haji Arafah
 - d) Tabungan Haji Arafah Plus
 - e) Tabungan Muamalat Umroh
 - f) TabunganKu
 - g) Tabungan iB Muamalat Wisata
 - h) Tabungan iB Muamalat Prima
- 3) Deposito (Mudharabah dan Fulinves)

b. Pembiayaan

- 1) Konsumen
 - a) Pembiayaan Hunian Syariah
 - b) Dana Tabungan Porsi Haji
 - c) Pembiayaan Muamalat Umroh
 - d) Pembiayaan Anggota Koperasi
- 2) Modal Kerja
 - a) Pembiayaan Modal Kerja
 - b) Pembiayaan LKM Syariah
 - c) Pembiayaan Rekening Koran Syariah
- 3) Investasi
 - a) Pembiayaan Investasi

c. Layanan atau Jasa

- 1) Remittance BMI – May Bank
- 2) Remittance BMI – BMMB
- 3) Remittance BMI – NCB
- 4) Tabungan Nusantara

- 5) Bank Garansi
- 6) Ekspor
- 7) Impor
- 8) Ekspor Impor Non LC Financing
- 9) SKBDN
- 10) Letter Of Credit
- 11) Stand By LC

B. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Banjarmasin yang menjadi responden. Hasil total kuesioner yang dibagikan adalah kepada 36 orang karyawan.

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan program SPSS dengan teknik analisis data. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

1. Jenis kelamin responden

Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	23	64 %
2.	Wanita	13	36 %
	Total	36	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita.

2. Umur responden

Keadaan umur responden dikelompokkan menjadi kelompok dengan masing-masing jumlah frekuensi dan presentase memperoleh data yang berbeda. Kelompok dengan umur 20 – 25 tahun memiliki presentase yang paling tinggi yakni 61 %, kelompok dengan klasifikasi umur 26 – 30 tahun memiliki persentase 11 %, dan kelompok responden dengan umur 31 – 35 tahun memiliki persentase sebesar 28 %. Sedangkan, responden yang termasuk dalam kelompok umur 36 – 40 tahun, 41 – 45 tahun, 46 – 50 tahun, dan yang lebih dari 50 tahun memiliki besaran presentase yang sama yakni sebesar 0 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20 – 25 Tahun	22	61 %
2.	26 – 30 Tahun	4	11 %
3.	31 – 35 Tahun	10	28 %
4.	36 – 40 Tahun	0	0 %
5.	41 – 45 Tahun	0	0 %
6.	46 – 50 Tahun	0	0 %
7.	> 51 Tahun	0	0 %
	Total	36	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

3. Tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 5 kelompok, yaitu kelompok SMA/setingkatnya, Strata 0 (D3), Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3). Hasil analisis data ini diperoleh sebaran frekuensi dari responden berdasarkan tingkat pendidikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA/setingkatnya	0	0 %
2	Strata 0 (D3)	0	0 %
3	Strata 1 (S1)	36	100 %
4	Strata 2 (S2)	0	0 %
5	Strata 3 (S3)	0	0 %
	Total	36	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 100% karyawan yang bekerja pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin memiliki tingkat pendidikan yang sama yakni strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan adanya peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak Bank Muamalat bahwa setiap orang yang akan bekerja di Bank Muamalat harus bertitle sarjana.

C. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data jawaban responden, maka gambaran yang berkaitan dengan Promosi jabatan dan nilai islami terhadap kinerja karyawan dari variabel Promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2),

1. Berikut penjelasan responden terhadap variabel promos jabatan (X_1).
 - a. Indikator evaluasi rutin.

Tabel 4.5

Evaluasi rutin, lengkap dan objektif merupakan bahan siapa yang berhak dipromosikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	50
2.	Setuju	16	44
3.	Tidak tahu	2	6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel promosi terhadap karyawan sebanyak 18 responden dengan persentase 50% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 16 responden dengan persentase 44% menyatakan setuju, selanjutnya 2 responden dengan persentase 6% menyatakan tidak tahu, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju kosong.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahapan awal atau tahapan promosi telah dilaksanakan oleh pihak Bank Muamalat secara profesional.

b. Indikator syarat promosi

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel promosi dalam hal syarat promosi sebanyak 15 responden dengan persentase 42% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 21 responden dengan persentase 58% menyatakan setuju, selanjutnya tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju kosong.

Tabel 4.6

Memberikan promosi terhadap karyawan perlu di perhatikan syarat-syaratnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	42
2.	Setuju	21	58
3.	Tidak tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan data pertanyaan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang, kemudian disusul sangat setuju sebanyak 15 orang, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan syarat promosi jabatan sudah di perhatikan.

c. Indikator penilaian prestasi.

Tabel 4.7

Penilaian prestasi kerja yang ada saat ini sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	19
2.	Setuju	19	53
3.	Tidak Tahu	7	19
4.	Tidak Setuju	3	8
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel promosi dalam hal kemampuan dan prestasi sebanyak 7 responden dengan persentase 19% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 19 responden dengan persentase 53% menyatakan setuju, selanjutnya 7 responden dengan persentase 19% menyatakan tidak tahu, dan sebanyak 3 responden dengan

persentase 8% menyatakan tidak setuju, serta tidak ada responden yang berpendapat sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang, kemudian responden yang berpendapat sangat setuju dan tidak setuju dengan presentase yang sama, dan disusul oleh tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja sudah sesuai, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju, namun karena masih ada yang tidak tahu dan tidak setuju maka dalam hal penilaian prestasi kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi.

d. Indikator promosi berdasarkan kemampuan.

Tabel 4.8
promosi jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	11	31
2.	Setuju	22	61
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	3	8
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel promosi dalam hal kemampuan dan prestasi sebanyak 11 responden dengan persentase 31% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden dengan persentase 61% menyatakan setuju, selanjutnya 3 responden dengan persentase 8% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang berpendapat tidak tahu dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pertanyaan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak setuju, tidak tahu, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin cukup tepat dalam melakukan promosi pada karyawan dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju.

e. Indikator Budaya organisasi.

Tabel 4.9
Budaya organisasi menekankan disiplin yang tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	14	38
2.	Setuju	20	56
3.	Tidak Tahu	2	6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel r\promosi dalam hal kedisiplinan kedisiplinan kerja, sebanyak 14 responden dengan persentase 38% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 20 responden dengan persentase 56% menyatakan setuju, selanjutnya 2 responden dengan persentase 6% menyatakan tidak tahu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju atau dalam bentuk persentase sebesar 0%.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat setuju yaitu sebanyak 20 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin sudah menekankan budaya disiplin yang baik, hal ini dilihat dari tidak adanya responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

f. Indikator kesesuaian pendidikan.

Tabel 4.10
Penempatan jabatan bapak/ibu disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	8
2.	Setuju	7	19
3.	Tidak Tahu	7	19
4.	Tidak Setuju	19	53
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel promosi dalam hal penempatan karyawan sesuai dalam hal latar belakang pendidikan sebanyak 3 responden dengan persentase 8% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 7 responden dengan persentase 19% menyatakan setuju, selanjutnya 7 responden dengan persentase 19% menyatakan tidak tahu, dan sebanyak 19 responden dengan persentase 53% menyatakan tidak setuju, serta tidak ada responden yang berpendapat sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat tidak setuju yaitu sebanyak 19 orang, kemudian disusul setuju, tidak tahu, sangat setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan jabatan di Bank Muamalat cabang Banjarmasin tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal ini ditunjukkan dari banyaknya responden yang menyatakan tidak setuju..

Dari penjelasan di atas, berikut ini merupakan tabel rekapitulasi variabel promosi jabatan (X_1):

Tabel 4.11
Jumlah dan Presentase Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Total	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Tahu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jlh	%
		Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)		
1.	Evaluasi rutin, lengkap dan objektif merupakan bahan siapa yang berhak dipromosikan	18	50	16	44	2	6	0	0	0	0	36	100
2.	Memberikan promosi terhadap karyawan perlu diperhatikan syarat-syaratnya	15	42	21	58	0	0	0	0	0	0	36	100
3.	Penilaian prestasi kerja saat ini sesuai dengan yang bapak ibu harapkan	7	19	19	53	7	19	3	8	0	0	36	100
4.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja	11	31	22	61	0	0	3	8	0	0	36	100
5.	Budaya organisasi menekankan disiplin yang tinggi	14	38	20	56	2	6	0	0	0	0	36	100
7	Penempatan bekerja sesuai latar belakang pendidikan	3	8	7	19	7	19	19	53	0	0	36	100

Sumber: Hasil Penelitian 2014 (Data Diolah)

2. Berikut penjelasan responden terhadap variabel Nilai Islami (X_2).

a. Indikator keputusan mengenai keuntungan.

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel Nilai Islami dalam mengambil keputusan mengenai keuntungan sebanyak 24 responden dengan persentase 67% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 33% menyatakan setuju, selanjutnya

tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12
keuntungan mayoritas atau minoritas tidak diperlukan. Sebab etika bukanlah permainan angka

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	67
2.	Setuju	12	33
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang, kemudian disusul setuju dan tidak tahu kemudian disusul tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat cabang Banjarmasin baik dalam pengambilan keputusan. ini ditunjukkan dalam mayoritas responden berpendapat sangat setuju.

b. Indikator niat yang baik.

Tabel 4.13
Niat yang baik harus diikuti perbuatan baik tanpa mengubah yang haram menjadi halal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	67
2.	Setuju	12	33
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel nilai islami dalam niat yang baik diikuti perbuatan baik sebanyak 24 responden dengan persentase 67% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 33% menyatakan setuju, selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat setuju yaitu sebanyak 24 orang, kemudian disusul tidak tahu kemudian disusul sangat setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin berpendapat bahwa niat yang baik serta perbuatan yang baik merupakan nilai keislaman dalam diri, ini ditunjukkan dalam mayoritas responden berpendapat sangat setuju.

c. Indikator bekerja bernilai ibadah

Tabel 4.14
Bekerja itu bernilai ibadah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	33
2.	Setuju	20	56
3.	Tidak Tahu	4	11
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel nilai islami dalam hal ini menyatakan bekerja itu bernilai ibadah sebanyak 12 responden dengan persentase 33% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 20 responden dengan persentase 56% menyatakan setuju,

selanjutnya 4 responden dengan persentase 11% menyatakan tidak tahu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat setuju yaitu sebanyak 20 orang, kemudian disusul sangat setuju dan tidak tahu kemudian disusul tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin sudah memaknai bekerja itu bernilai ibadah, ini ditunjukkan dalam mayoritas responden berpendapat setuju dan tidak satu pun responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Indikator menolak kemungkaran.

Tabel 4.15
bekerja disini karena penerapan sistem syariah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	53
2.	Setuju	15	42
3.	Tidak Tahu	2	5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel nilai islami dalam hal penggunaan sistem syariah sebanyak syariah 19 responden dengan persentase 53% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 42% menyatakan setuju, selanjutnya 2 responden dengan persentase 5% menyatakan tidak tahu, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang, kemudian disusul tidak tahu, sangat setuju, kemudian disusul tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin karena disini murni menggunakan sistem syariah.

- e. Indikator kegiatan keagamaan.

Tabel 4.16

Kegiatan ceramah agama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	25
2.	Setuju	15	42
3.	Tidak Tahu	6	17
4.	Tidak Setuju	5	13
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel nilai islami dalam hal kegiatan keagamaan meningkatkan semangat kerja. sebanyak 9 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 42% menyatakan setuju, selanjutnya 6 responden dengan persentase 17% menyatakan tidak tahu, dan sebanyak 5 responden dengan presentase 13% menyatakan tidak setuju serta 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase sebesar 3%.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden berpendapat setuju yaitu sebanyak 15 orang, kemudian disusul sangat setuju dan tidak tahu kemudian disusul tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan keagamaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, ini ditunjukkan dalam mayoritas responden berpendapat setuju.

Tetapi karena masih ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka perlulah lebih diperhatikan lagi mengenai kegiatan keagamaan selain ceramah agama.

Dari penjelasan di atas, berikut ini merupakan tabel rekapitulasi variabel Nilai Islami (X_2):

Tabel 4.17
Jumlah dan Presentase Jawaban Responden terhadap Variabel Nilai Islami

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Total	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Tahu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1.	keuntungan mayoritas atau minoritas tidak diperlukan. Sebab etika bukanlah permainan angka	24	67	12	33	0	0	0	0	0	0	36	100
2.	Niat yang baik harus diikuti perbuatan baik tanpa mengubah yang haram menjadi halal	24	67	12	33	0	0	0	0	0	0	36	100
3.	Bekerja bernilai ibadah	12	33	20	56	4	11	0	0	0	0	36	100
4.	bekerja disini karena penggunaan sistem syariah	19	53	15	42	2	5	0	0	0	0	36	100
5.	Kegiatan ceramah agama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	9	25	15	42	6	17	5	13	1	3	36	100

Sumber: Hasil Penelitian 2014 (Data Diolah)

3. Berikut penjelasan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

a. Indikator tanggung jawab.

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dalam hal mengetahui tanggung jawab dan wewenang

sebanyak 21 responden dengan persentase 58% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 42% menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini.

Tabel 4.18
Mengetahui dan memahami tanggung jawab dan wewenang yang saya emban

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	21	58
2.	Setuju	15	42
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin secara umumsudah mengetahui dan memahami tanggung jawab dan wewenang, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju.

b. Indikator kualitas kerja.

Tabel 4.19
Memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	67
2.	Setuju	12	33
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100%

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja islami dalam hal ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 24 responden dengan persentase 67% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 33% menyatakan setuju, selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Bank Muamalat cabang Banjarmasin sangat baik dalam hal ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju..

- c. Indikator pencapaian hasil kerja.

Tabel 4.20
Saya memberikan hasil kerja yang maksimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	33
2.	Setuju	24	67
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja islami dalam hal memberikan hasil kerja yang maksimal, sebanyak 24 responden dengan persentase 67% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 33% menyatakan

setuju, selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin selalu memberikan hasil kerja yang maksimal, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju..

d. Indikator pengembangan kemampuan.

Tabel 4.21

selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	25
2.	Setuju	26	72
3.	Tidak Tahu	1	3
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dalam hal kemampuan mengembangkan dari beraktualisasi karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin sebanyak 9 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 26 responden dengan persentase 72% menyatakan setuju, selanjutnya 1 responden yang menyatakan tidak tahu dengan presentase 3%, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak setuju, tidak tahu, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin sudah mengembangkan kemampuan dan aktualisasi dirinya dengan baik, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju.

- e. Indikator menjaga nama baik instansi.

Tabel 4.22
Selalu menjaga nama baik instansi tempat saya bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	37
2.	Setuju	23	63
3.	Tidak Tahu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber: Hasil penelitian 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dalam hal selalu menjaga nama baik instansi sebanyak 13 responden dengan persentase 37% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden dengan persentase 63% menyatakan setuju, selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang, kemudian disusul sangat setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan sudah menjaga nama baik instansi dengan baik, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju.

Dari penjelasan di atas, berikut ini merupakan tabel rekapitulasi variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.23
Jumlah dan Presentase Jawaban Responden terhadap Variabel kinerja karyawan

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Total	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Tahu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1.	Mengetahui dan memahami tanggung jawab dan wewenang yang saya emban	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	100
2.	Memerlukan ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	24	67	12	33	0	0	0	0	0	0	36	100
3.	memberikan hasil kerja yang maksimal	12	33	24	67	0	0	0	0	0	0	36	100
4.	selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri saya	9	25	26	72	1	3	0	0	0	0	36	100
5	menjaga nama baik instansi tempat saya bekerja	13	37	23	63	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber: Hasil Penelitian 2014 (Data Diolah)

D. Hasil Analisis Instrumen Data

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitas terhadap 36 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid yang bisa dilihat dari nilai r_{hitung} dan nilai signifikansinya tidak lebih besar dari 0,05

Uji reliabilitas umumnya menggunakan koefisien alfa. Koefisien alfa biasa diukur dengan menggunakan statistik *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 dan nilainya positif tidak boleh negatif.

1. Uji validitas

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Pernyataan	r _{-hitung}	Sig	Keterangan
Promosi jabatan(X ₁)	1	0,557	0,000	Valid
	2	0,797	0,000	Valid
	3	0,524	0,001	Valid
	4	0,798	0,000	Valid
	5	0,757	0,000	Valid
	6	0,476	0,003	Valid
Nilai Islami (X ₂)	1	0,702	0,000	Valid
	2	0,751	0,000	Valid
	3	0,704	0,000	Valid
	4	0,553	0,000	Valid
	5	0,509	0,002	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,571	0,000	Valid
	2	0,614	0,000	Valid
	3	0,713	0,000	Valid
	4	0,621	0,000	Valid
	5	0,746	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014 (Data Diolah)

Dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui semua item atau butir pernyataan yang terdapat dalam variabel promosi jabatan (X₁), dan nilai islami (X₂) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semua item atau butir pernyataan adalah valid.

2. Uji reabilitas

Tabel 4.25
Hasil Uji Reabilitas Instrument Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,607	5

X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	5

Y

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan nilainya positif tidak ada yang negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa semua variabel sudah *reliable* dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, salah satu caranya adalah dengan melihat dari nilai VIF dari masing-masing variabel

bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

Setelah melalui perhitungan SPSS 20 *for windows*, nilai VIF dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil dari Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,350	2,296		13,656	,000					
	X1	-,338	,080	-,595	-4,231	,000	-,611	-,593	-,581	,952	1,050
	X2	-,040	,080	-,069	-,494	,625	-,199	-,086	-,068	,952	1,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 *for Windows*.

Dari tabel 4.26 di atas, terlihat pada bagian *Coefficient* untuk variabel promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2) menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 5 yakni sebesar (1,050), dan (1,050). Sehingga tidak terjadinya gejala multikolinieritas artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

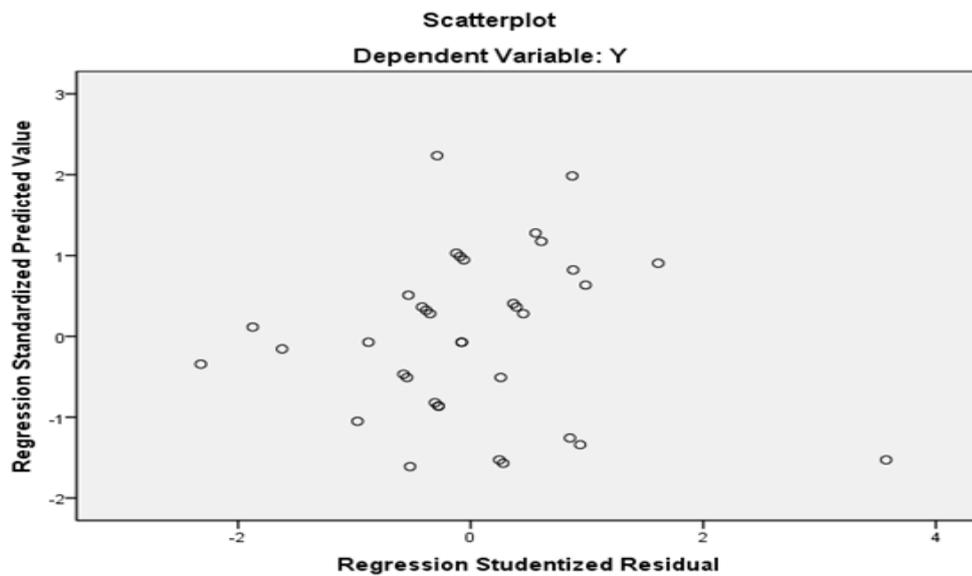
2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik yang acak di bawah ini tidak menunjukkan pola apapun sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 20 *for Windows*

Gambar 4.2
Hasil dari Uji Heteroskedastisitas

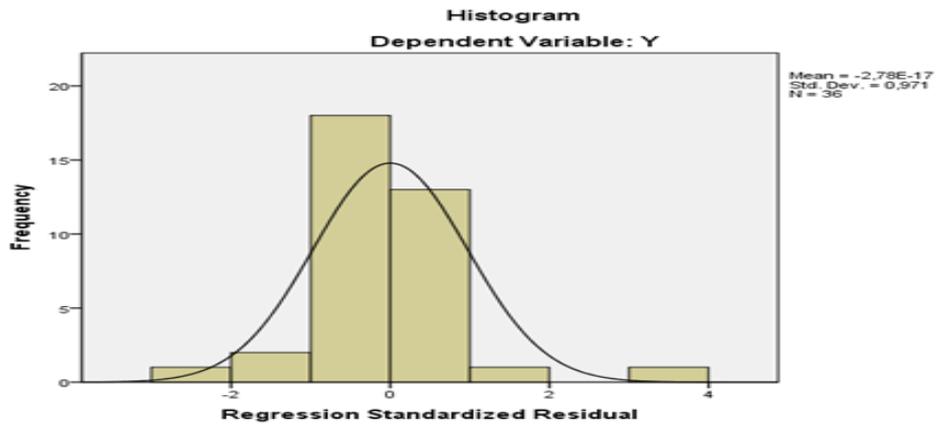


Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 *for Windows*.

3. Uji Normalitas

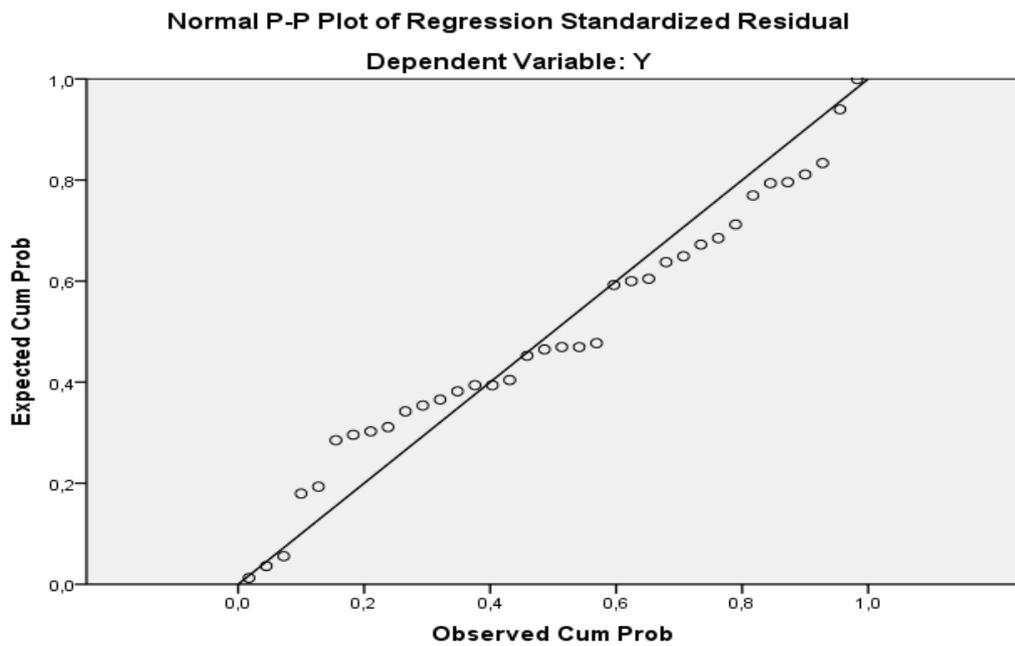
Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* serta melihat diagram *normal P-P Plot regression standardized* dengan bantuan SPSS 20 *for Windows* yang dihasilkan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3



Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 for Windows.

Gambar 4.4



Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 for Windows.

Melihat dari histogram menunjukkan bahwa gambar 4.3 di atas berbentuk lonceng dan juga pada grafik tersebut (gambar 4.4) terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Namun demikian dengan menggunakan metode gambar akan menimbulkan *subyektifitas* artinya seorang peneliti akan mengatakan gambar tersebut menyerupai lonceng akan tetapi bagi peneliti lain menganggap gambar tersebut tidak menyerupai lonceng, dan agar tidak menimbulkan keragu-raguan maka dapat dibantu dengan analisis uji *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4.27
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,72	20,61	22,17
	Std. Deviation	2,742	2,728	1,558
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,161	,154
	Positive	,104	,083	,154
	Negative	-,091	-,161	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,623	,968	,922
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832	,306	,363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 *for Windows*.

Dari tabel 4. di atas dapat dilihat pada baris *Kolmogorov-Smirnov Z*, sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi untuk promosi jabatan (X_1), nilai islami (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sebesar (0,623), (0,968), dan (0,922). Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi secara normal.

F. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu *independent variabel* (variabel bebas) terhadap *dependent variabel* (variabel terikat). Untuk mengetahui pengaruh variabel promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

x_1 : promosi jabatan

x_2 : nilai islami

a : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20 *for Windows*. Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,614 ^a	,377	,340	1,266	1,277

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 *for Windows*.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,614 menunjukkan korelasi ganda (Promosi jabatan, dan nilai) dengan kinerja karyawan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,340 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Promosi jabatan, dan nilai islami mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34%. Sementara sebesar 66% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

R Square sebesar 0,377 (37,7%) mengandung arti tingkat pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Tabel 4.29
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,082	2	16,041	10,003	,000 ^a
	Residual	52,918	33	1,604		
	Total	85,000	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 *for Windows*.

H_a : promosi jabatan dan nilai islami secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Nilai probabilitas F (F-hitung) dalam regresi linier berganda sebesar $0,000 < 0,05$ menjelaskan bahwa hipotesis (H_a) yang diajukan diterima. Ini berarti bahwa variabel promosi jabatan dan nilai islami secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,350	2,296		13,656	,000					
	X1	-,338	,080	-,595	-4,231	,000	-,611	-,593	-,581	,952	1,050
	X2	-,040	,080	-,069	-,494	,625	-,199	-,086	-,068	,952	1,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 for Windows.

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) dengan memasukkan koefisien regresi linier berganda ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,350 - 0,338 X_1 - 0,040 X_2$$

1. Konstanta

Dari data tabel diatas nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 30,972. Jika tidak terjadi perubahan nilai dari variabel promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 30,972.

2. Promosi jabatan (X_1)

Dari tabel data diatas koefisien regresi X_1 diperoleh sebesar -0,338 dan menunjukkan hubungan yang searah. Nilai -0,338 menunjukkan apabila variabel promosi jabatan naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar -33,8% dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah. Dalam hal ini variabel promosi jabatan berkorelasi yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai islami (X_2)

Dari tabel data diatas koefisien regresi X_2 diperoleh sebesar -0,040 dan menunjukkan hubungan yang searah. Nilai -0,040 menunjukkan apabila variabel nilai islami sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik menjadi sebesar 4% dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah. Dalam hal ini variabel nilai islami berkorelasi yang positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin.

G. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian regresi secara simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) (promosi jabatan dan nilai islami) terhadap variabel terikat (Y) (kinerja karyawan) secara bersama-sama.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X_1), nilai islam (X_2), secara serempak terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X_1), nilai islami (X_2), secara serempak terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α)= 0,05

Degree of freedom (df) = (k-1)(n-k)

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. \leq \alpha$

Dari hasil uji F dengan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel ANOVA. H_0 ditolak jika F_{hitung} melebihi atau lebih besar dari pada F_{tabel} . Dengan mengarah pada df, dimana:

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

$$\alpha = 5\%$$

n = jumlah total sampel

k = jumlah semua variabel

Berdasarkan hal tersebut maka akan didapat bahwa $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$.

Dengan demikian F_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar 3,284918. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang ditentukan adalah 5% atau 0,05.

Berikut hasil pengujian regresi secara simultan (uji F) pada tabel:

Tabel 4.31
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,082	2	16,041	10,003	,000 ^a
	Residual	52,918	33	1,604		
	Total	85,000	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 for Windows.

Dari tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai F_{hitung} adalah sebesar 10,003 sementara F_{tabel} sebesar 3,284918. Sementara nilai sig yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} , sebaliknya nilai sig yang diperoleh lebih kecil dibandingkan nilai α yang telah ditentukan dan menjelaskan bahwa

hipotesis (H_a) yang diajukan diterima. Ini berarti terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin.

2. Pengujian regresi secara parsial (Uji t)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi masing-masing variabel bebas (X_1) promosi jabatan, dan nilai islami (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) (kinerja karyawan).

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_1 > 0$ Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (promosi jabatan (X_1), dan nilai islami (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α) = 0,05

Degree of freedom (df) = (k-1)(n-k)

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. \leq \alpha$

Tabel 4.32
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,350	2,296		13,656	,000					
	X1	-,338	,080	-,595	-4,231	,000	-,611	-,593	-,581	,952	1,050
	X2	-,040	,080	-,069	-,494	,625	-,199	-,086	-,068	,952	1,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian Melalui Program SPSS 20 for Windows.

Dari tabel di atas maka dapat diketahui hasil dari pengujian hipotesis secara parsial. Berikut penjelasan masing-masing variabel yang dilakukan secara parsial (uji t) :

a. Pengujian Hipotesis Variabel promosi jabatan (X_1)

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel promosi (X_1) sebesar -4,231 dengan nilai signifikansi 0,000 dan tingkat alpha sebesar 5% atau 0,05. Ini berarti t_{hitung} dengan nilai sig lebih kecil dibandingkan tingkat alpha. Dengan demikian hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak dan berarti variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Variabel nilai islam (X_2)

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel nilai islami (X_2) sebesar -0,494 dengan nilai sig sebesar 0,625 dan tingkat alpha sebesar 5% atau 0,05. Ini berarti nilai sig lebih besar dibandingkan tingkat alpha. Dengan

demikian hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima dan berarti variabel nilai islami (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan uji t maka variabel promosi jabatan (X_1) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan itu dapat dilihat dari hasil tertinggi *unstandardized coefficients* sebesar 0,338 dan *standardized coefficients* 0,595 serta taraf sig sebesar 0,000. Ini berarti promosi jabatan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H. Analisis Promosi Jabatan dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.

Proses promosi jabatan merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses manajemen SDM karena ini merupakan langkah awal yang menentukan bagaimana perusahaan kedepannya..

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden sangat setuju jika pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan telah dilaksanakan secara profesional. Hal ini membuktikan bahwa PT. Bank Muamalat Tbk cabang Banjarmasin sangat menyadari pentingnya proses promosi jabatan, proses promosi jabatan yang dilakukan secara profesional akan membuat semua karyawan merasa diperlakukan dengan sama dan hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pada PT. Bank Muamalat Tbk cabang Banjarmasin dalam proses promosi jabatan menunjukkan hasil yang positif, hal ini ditunjukkan dengan mayoritas karyawan menyatakan setuju jika proses promosi jabatan dapat meningkatkan

meningkatkan kinerja dan intelektualitas individu karyawan masing-masing. Perusahaan juga dituntut untuk memberikan penghargaan bagi karyawannya. Penghargaan ini ditujukan kepada seluruh karyawan atas kinerja dan kerja keras mereka bagi perusahaan. Salah satu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan berprestasi kerja tinggi. Dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi para pelamar-pelamar untuk memasukkan lamaran kerjanya serta menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja akan semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya juga akan meningkat. Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut.