

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Umum PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia yang didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912.

AJB Bumiputera telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan

pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar mutualisme, idealisme dan profesionalisme.

AJB Bumiputera menyadari pentingnya hubungan personal antar nasabah dan penasehat finansial mereka, serta menyediakan akses yang mudah untuk mendapatkan solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi nasabah.

Embrio dari PT.Asuransi Jiwa Syariah Bersama Bumiputera adalah Unit Usaha Syariah AJB Bumiputera 1912, yang mendapat izin dari DSN MUI Nomor -135/DSN-MUI/VI/2002, tanggal 26 Juni 2002 dimana DR.KH. Sahal Mahfud sebagai ketua Dewan Pengawas Syariah dan dikuatkan dengan *Kep. Menkeu RI. No.Kep-268/KM.6/2002 tanggal 7 November 2002.*

Pada awal tahun 2002 UUS baru ada satu cabang syariah yang berlokasi di Jl. Woltermonginsidi Jakarta Selatan, dan memiliki 11 kantor operasional di JABODETABEK dan satu cabang di Jogjakarta Jawa Tengah. Dan akhirnya berkembang menjadi 49 kantor cabang yang ada di seluruh provinsi dan kota besar di seluruh Indonesia.

Setelah 14 tahun beroperasi Unit Usaha Syariah Bumiputera akhirnya mendapatkan izin dari OJK untuk spin off dengan no. kep-74/D.05/2006 tanggal 5 September 2016 untuk berdiri sendiri dengan nama PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera.

PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera adalah Lembaga Jasa Keuangan Syariah Modern Non Bank yang dikelola dan di Manage oleh team professional, serta didukung sistem aplikasi IT yang handal, di awasi oleh Otoritas Jasa Keuangan dan Dewan Pengawas Syariah dari Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Manajemen menggerakkan seluruh kantor pemasaran agency syariah yang tersebar di seluruh Indonesia yang didukung oleh 49 KPPA, dengan kantor pusatnya di gedung AJB bumiputera 1912 LT.3 Jl. Woltermonginsidi no.86 kebayoran baru, Jakarta selatan, 12180. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Kantor Pemasaran Syariah Serang-Banten bertempat di Gedung AJB Bumiputera lt. 2 Jl. Veteran No.11 Serang-Banten.

2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Serang-Banten yaitu:

1. Visi

Menjadi perusahaan Asuransi jiwa syariah Berkualitas Kelas Dunia (*World Class Business*) Berbasis *Sharia Framework Governance* (SFG) dan *Good Corporate Governance* (GCG).

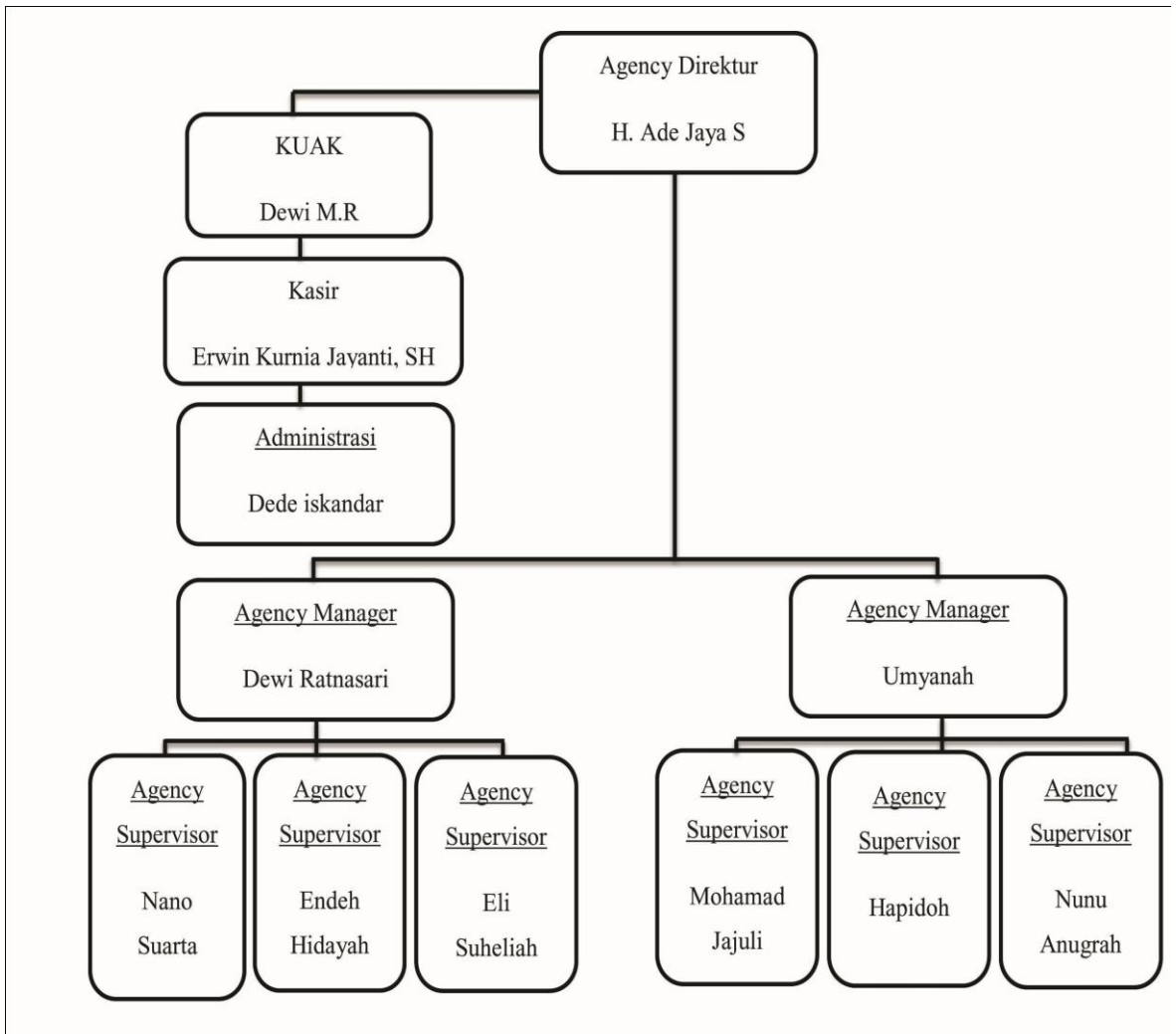
2. Misi

- a. Menyediakan produk asuransi jiwa syariah yang berkualitas berdasarkan kebutuhan masyarakat.
- b. Menyediakan pelayanan yang unggul terhadap pelanggan internal dan pelanggan eksternal melalui program kualitas kehidupan kerja guna meningkatkan moral, produktivitas, retensi sumber daya insani dan profitabilitas.

3. Struktur Organisasi

GAMBAR 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI PT.ASURANSI JIWA
SYARIAH BUMIPUTERA CABANG SERANG**



*Sumber : Agency Direktur PT. Asuransi Jiwa Syariah
Bumiputera Serang*

4. Produk asuransi PT. Asuransi jiwa Syariah Bumiputera

1. Produk Asuransi Perorangan

- a. Mitra irqo' plus adalah produk asuransi berbasis syariah yang dibuat untuk menjadi sebuah mitra belajar bagi anak sehingga dari sisi dana pendidikan bida dijadikan modal penting untuk masa mendatang terutama pada saat memasuki perguruan tinggi.
- b. Mitra mabrur plus adalah produk asuransi berbasis syariah yang membantu seseorang untuk mempersiapkan dana tabungan haji secara teratur untuk mencapai impian seseorang tersebut untuk pergi haji.
- c. Mitra amanah
- d. Mitra BP Link syariah
- e. AJSB Assalam family: (*silver, gold, platinum*)
- f. AJSB Assalam

2. Produk Asuransi Group

- a. Mitra Ta'awun Pembiayaan
 - Manfaat Tetap
 - Manfaat Menurun Proporsional
 - Manfaat Menurun Majemuk

- b. Mitra Perlindungan Kecelakaan Diri
- c. Mitra Eka Warsa.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Adapun objek responden adalah karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra cabang Serang yang berjumlah 60 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	40%
Perempuan	36	60%
Jumlah		100%

Sumber: Data Primer Yang Dioleh Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 60 responden yang merupakan karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra cabang Serang untuk jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 60% dan responden laki-laki sebanyak 40%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	20	34%
31-40 tahun	26	43%
41-50 tahun	8	13%
>50 tahun	6	10%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Yang Dioleh Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 karyawan yang berumur 20-30 sebanyak 34%, 31-40 sebanyak 43%, karyawan yang berumur 41-50 sebanyak 13%, dan karyawan yang berumur >50 tahun sebanyak 10%. Untuk usia karyawan didominasi oleh usia 31-40 sebanyak 43% dari jumlah keseluruhan berjumlah 60 responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	27	45%
S1	33	55%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Yang Dioleh Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai jenjang pendidikan terakhir SMA sebanyak 45% dan S1 sebanyak 55%. Untuk pendidikan terakhir karyawan didominasi oleh S1 dari jumlah keseluruhan berjumlah 60 responden

2. Hasil Deskriptif Variabel

Tabel 4.4
Descriptif Statistik Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi kerja	60	37	49	43.33	2.921
pengembangan karir	60	35	49	44.48	3.317
produktivitas kerja karyawan	60	38	50	44.27	3.225
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Dari Tabel di atas didapat nilai terendah dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 37, nilai tertinggi sebesar 49, sedangkan nilai rata-rata dari seluruh motivasi kerja sebesar 43,33. Selanjutnya untuk nilai terendah dari variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 35, nilai tertinggi sebesar 49 dan rata-rata sebesar 44.48. sedangkan untuk nilai terendah dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 38, nilai tertinggi sebesar 50, dan rata-rata sebesar 44.27.

C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai uji prasyarat untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk menguji hipotesis merupakan data yang valid atau tidak. Untuk itu data yang telah didapat harus diuji validitasnya terlebih dahulu. Dalam uji validitas ini, item pernyataan yang dianggap valid adalah r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai sig $<$ 0,05 maka pernyataan dianggap valid.

Berikut ini hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlate*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,581	0,254	0,000	Valid
2	0,708	0,254	0,000	Valid
3	0,457	0,254	0,000	Valid
4	0,537	0,254	0,000	Valid
5	0,332	0,254	0,010	Valid
6	0,437	0,254	0,000	Valid
7	0,473	0,254	0,000	Valid
8	0,756	0,254	0,000	Valid
9	0,349	0,254	0,006	Valid
10	0,712	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja (X₁) menghasilkan nilai koefisien korelasi > pada tingkat

signifikan 5% dengan jumlah 60 responden. Artinya seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Pengembangan Karir (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,692	0,254	0,000	Valid
2	0,795	0,254	0,000	Valid
3	0,522	0,254	0,000	Valid
4	0,331	0,254	0,010	Valid
5	0,809	0,254	0,000	Valid
6	0,515	0,254	0,000	Valid
7	0,296	0,254	0,022	Valid
8	0,458	0,254	0,000	Valid
9	0,781	0,254	0,000	Valid
10	0,772	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengembangan karir (X₂) menghasilkan nilai koefisien korelasi > pada tingkat

signifikan 5% dengan jumlah 60 responden. Artinya seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,718	0,254	0,000	Valid
2	0,524	0,254	0,000	Valid
3	0,637	0,254	0,000	Valid
4	0,679	0,254	0,000	Valid
5	0,667	0,254	0,000	Valid
6	0,395	0,254	0,002	Valid
7	0,679	0,254	0,000	Valid
8	0,630	0,254	0,000	Valid
9	0,363	0,254	0,004	Valid
10	0,498	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi > pada tingkat signifikan 5% dengan jumlah 60 responden. Artinya seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach'a Alpha* variabel motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) lebih besar dari 0,60 yang dikutip dari buku Wiratna Sujareni poly Endrayanto (2012). Pada variabel motivasi kerja didapat nilai sebesar 0,708 dan pada variabel pengembangan karir didapat nilai sebesar 0,781.

Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17.0

Berdasarkan uji reliabilitas instrument produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,784. Karena $0,784 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut reliabel.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan, pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 17.0. dan untuk melihat korelasi antar variabel dengan persamaan regresi linier berganda. Maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil regresi linier berganda

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.948	5.159		1.734	.088		
	Motivasi Kerja	.330	.122	.299	2.704	.009	.770	1.299
	Pengembangan Karir	.473	.107	.486	4.401	.000	.770	1.299

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Dari Tabel di atas diketahui nilai β_1 motivasi kerja (X_1) sebesar 0,330 dan nilai β_2 variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,473 dan nilai konstanta sebesar 8,948, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,948 + 0,330 + 0,473$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda motivasi kerja dan pengembangan karir sebagai berikut:

1. Konstanta β_0 = menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara konstan maka tingkat

variabel produktivitas kerja karyawan sudah ada sebesar 8,948.

2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) = 0,330 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Serang.
3. Koefisien pengembangan karir (X_2) = 0,473 menyatakan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Serang.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu cara untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam pengujian normalitas penelitian

dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pendekatan grafik dan analisis statistik *Kolmogorof-Smirnov*.

Tabel 4.12
Analisis Komlogrof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35936552
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.067
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

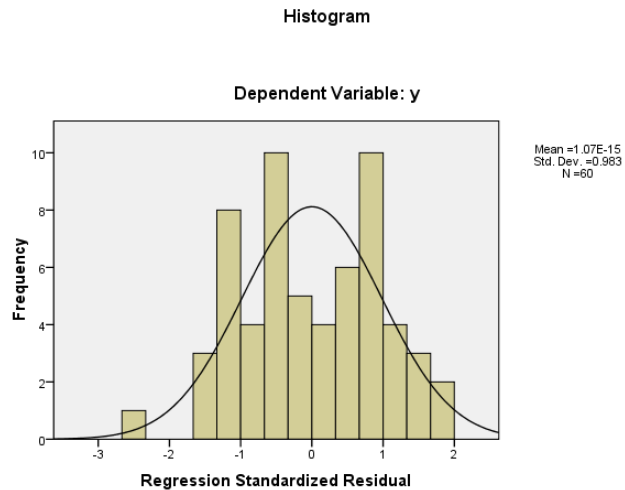
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel di atas didapatkan hasil analisis statistik *Kolmogorof-Smirnov* dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,496 dimana nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

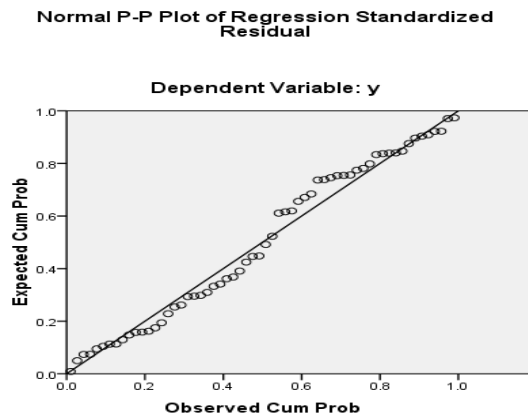
Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Dari gambar 4.2 histogram uji normalitas menunjukkan bahwa residual telah menyebar secara normal. Pengujian selanjutnya dapat juga dinyatakan dengan grafik *P-Plot Of Regression Standardized Residual*.

Gambar 4.3
Grafik P-Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Berdasarkan grafik normal P-Plot tersebut dapat dilihat bahwa sebaran data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan pendistribusian normal, hal itu dikarenakan data yang sesungguhnya memusat mendekati garis diagonal normal P-Plot. Jadi dapat disimpulkan data pada penelitian ini memiliki penyebaran normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas. Penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.948	5.159		1.734	.088		
Motivasi Kerja	.330	.122	.299	2.704	.009	.770	1.299
Pengembangan Karir	.473	.107	.486	4.401	.000	.770	1.299

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

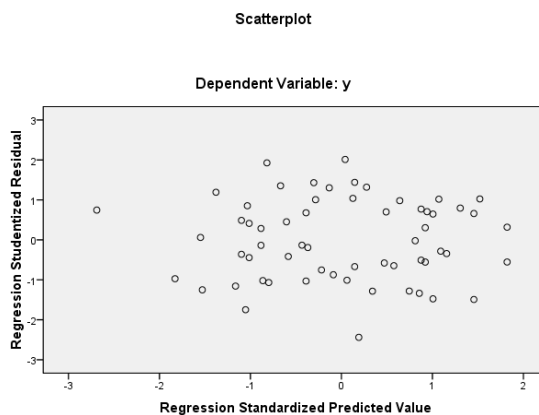
Dari hasil output Coefficient di atas, dapat dilihat pada kolom *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Dengan nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja (X_1) dan

pengembangan karir (X_2) sebesar 0,770. Dan pada nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dengan nilai VIF pada variabel motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebesar 1.299 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel dalam penelitian tidak sama (konstan). Uji ini dinyatakan dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Gambar 4.4
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Gambar 4.4 menyatakan bahwa pada scatterplot pola titik menyebar diatas titik nol dan tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar secara baik diatas dan dibawah. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji lain dapat dilakukan dengan uji gletser dengan melihat nilai signifikan variabel yaitu $> 0,05$ yang berarti model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Uji gletser dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.14
Hasil Uji Gletser Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.617	2.504		1.445	.154
Motivasi Kerja	-.111	.059	-.275	-1.883	.065
Pengembangan Karir	.073	.052	.204	1.396	.168

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari motivasi kerja (X_1) sebesar 0,065 dan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,168 yang berarti lebih besar dari 0,05 . hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.446	2.400	2.153

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa Durbin Watson sebesar 2.153, Nilai DW ini akan dibandingkan dengan nilai tabel DW menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah sampel 60 dan jumlah variabel independen 2. Maka dalam tabel DW menghasilkan nilai dL sebesar 1.5144 dan dU sebesar 1.6518.

Berdasarkan tabel DW maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi karena $dU < DW < 4-dU$ atau $1,6518 < 2.153 < 2.3482$ pada data yang diuji.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (uji-T)

Tabel 4.16

Uji Parsial (uji-T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.948	5.159		1.734	.088
Motivasi Kerja	.330	.122	.299	2.704	.009
Pengembangan Karir	.473	.107	.486	4.401	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Dari Tabel di atas dapat dilihat dari nilai X_1 (motivasi kerja) dengan nilai T-hitung sebesar 2.704 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $60-2-1= 57$, maka dapat diketahui T tabel = 1,67203. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,009 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Variabel pengembangan karir dengan nilai T hitung sebesar $4.401 < t$ tabel 1,67203. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.17

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.304	2	142.652	24.758	.000 ^a
Residual	328.430	57	5.762		
Total	613.733	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh uji-F statistik sebesar 24.758 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dapat diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel independen} - 1)$$

$$df_2 = 60 - 2 - 1 = 57$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,16. Berdasarkan nilai F hitung yang ditunjukkan di tabel, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $24.758 >$

3,16. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan model ini fit untuk digunakan oleh penelitian ini.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel ANOVA dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4.18

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.446	2.400	2.153

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,682 yang berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Seperti yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.446	2.400	2.153

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan nilai *R Square* sebesar 0,465, hal ini berarti motivasi kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 46,5% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. karena apabila tidak ada motivasi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika pimpinan mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya maka hal tersebut akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja

karyawannya. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,009 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Nilai t_{hitung} sebesar 2,704 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,67203. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.704 > 1,67203$).

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa pengembangan karir merupakan alat terpenting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karena dengan adanya pengembangan karir maka dapat membantu karyawan agar dapat memperbaiki kualitas, menghadapi kompetisi global dan perubahan sosial sehingga dapat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh variabel tersebut dikatakan signifikan. Dan nilai t_{hitung} sebesar 4,401 dan nilai

t_{tabel} sebesar 1,67203. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,401 > 1,67203$).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian data menunjukkan bahwa, secara simultan variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,009 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir lebih kecil dari 0,05. Sementara jika dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 24.758 lebih besar dari nilai f_{tabel} 3,16. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 terletak pada interval koefisien 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat. Dan untuk nilai koefisien determinasi sebesar

0,465 atau 46,5%. Sedangkan 53,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan oleh penulis.

4. Pandangan Ekonomi Syariah Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Islam menganjurkan bahwa umatnya harus berproduksi dan berperan dalam berbagai macam bentuk aktivitas ekonomi. Karena islam merupakan agama yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif .Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dalam bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap sesama manusia. Allah SWT berfirman: Surat Al-Isra ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ
 الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿١٠٥﴾

dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan[862], Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam sehingga dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya.

Seorang muslim harus senantiasa melakukan perbuatan atau aktivitas yang prestatif yang meliputi: *pertama*, perbuatan berlandaskan pemikiran atau kesadaran; *kedua*, mempunyai tujuan tertentu; dan ketiga berlandaskan keimanan. Ketiga aktivitas terbaik itu akan menghasilkan produktivitas tertinggi dengan tujuan keridhaan Allah SWT sehingga sejalan dengan firman QS At-taubah : 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿٥٠﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan hanya mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala diakhirat nanti.¹

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas adalah guna meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja, peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat

¹ Encep saipudin, *model produktivitas kerja ditinjau dari perspekiq al-quran*, Islamadina, (Vol XVIII. No.1, maret 2017)

penting karena manusia yang mengelola sumber daya alam sehingga memperoleh keuntungan darinya.