



**PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

**SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022



**PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan syariah*

Oleh

**SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan syariah*

Oleh:

**SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **SYAIPUL BAHRI NASUTION**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 9 September 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **SYAIPUL BAHRI NASUTION** yang berjudul "**Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

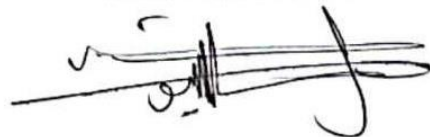
Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 2011011005

PEMBIMBING II



DAMRI BATUBARA, M.A
NIDN. 2019108602

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SYAIPUL BAHRI NASUTION**
NIM : 18 401 00183
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan”.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 19 September 2022
Saya yang menyatakan,



SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SYAIPUL BAHRI NASUTION

NIM : 18 401 00183

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Padangsidempuan”**.

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Padangsidempuan
Pada tanggal: 19 September 2022
Yang menyatakan,



SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Syaipul Bahri Nasution
NIM : 18 401 00183
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan


Ketua,


Sekretaris,



Dr.H. Armyn Hasibuan, M.Ag
NIP. 19620924 199403 1 005



Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E.
NIP. 19930227 201903 1 008

Anggota


Dr.H. Armyn Hasibuan, M.Ag
NIP. 19620924 199403 1 005


Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E.
NIP. 19930227 201903 1 008


Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005


Adanan Murroh Nasution, M.A.
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Senin, 05 Desember 2022
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/73,25 (B)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN**

Nama : **SYAIPUL BAHRI NASUTION**
Nim : **18 401 00183**
Tgl Yudisium : **28 Januari 2023**
IPK : **3.65**
Predikat : **Pujian**

Telah dapat diterima untuk memenuhi
dan syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 28 Januari 2023
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HL., M. Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM : 18 401 00183
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Realisasi pencapaian target produktivitas kerja belum terealisasi. Artinya pencapaian target kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan belum maksimal dan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan masih kurang dan kemampuan kerja karyawan juga rendah itu di tunjukkan dengan tidak tercapainya target produktivitas kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh semangat dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu pengaruh semangat dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia/insani. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan produktivitas kerja, semangat, dan kemampuan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 15 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang padangsidimpuan. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 28.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 28*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pdangsidimpuan. dan kemampuan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Kata Kunci : Semangat, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Bismillāhir-rahmānir-rahīm

Assalāmualāikūm Warahmatullahi Wabarakātuh

Syukur Alhamdulillah penelitiucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor UIN Syahada Padangsidimpuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan

Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.pd., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Zohan Rojab Nasution dan ibunda tercinta Roslaini Rambe yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moral dan material serta doa-doa mulia yang selalu di panjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya membalas perjuangan beliau dengan Surga Firdaus-nya, serta kepada

abang saya Ari Gunawan Nasution dan Adik-adik saya Melani Nasution, Ramadani Nasution dan Roma Riski Nasution yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan kepada peneliti karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

7. Untuk sahabat peneliti Nurhasanah Hasibuan, Abdul Khalid Syahtama, dan teman-teman kost saya Taufik Hidayat, Rama Zikri Daulay, Sakti, Aulia, Ari dan kakak saya Nur Azizah serta rekan-rekan Perbankan Syariah (PS5), yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Agustus 2022

SYAIPUL BAHRI NASUTION
NIM. 18 401 00183

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—/	Kasrah	I	I
—و	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah

و....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas
-------	----------------	---	---------------------

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Defenisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Kegunaan Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI14

A. Kerangka Teori.....	14
1. Produktivitas Kerja	14
a. Pengertian Produktivitas Kerja	14
b. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	17
d. Manfaat Penilaian Karyawan	18
e. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	18
2. Semangat.....	19
a. Pengertian Semangat.....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	20
c. Arti Pentingnya Semangat Kerja.....	22
d. Indikator Semangat Kerja	23
e. Penyebab Rendahnya Semangat Kerja.....	25
f. Cara-cara meningkatkan Semangat Kerja.....	26
g. Semangat Kerja Dalam Islam.....	27
3. Kemampuan Kerja	29

a.	Pengertian Kemampuan Kerja	29
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja ...	30
c.	Penilaian Kemampuan Kerja.....	30
d.	Indikator Kemampuan Kerja.....	32
4.	Hubungan Semangat Terhadap Produktivitas Kerja	32
5.	Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .	35
B.	PenelitianTerdahulu	36
C.	Kerangka Pikir	47
D.	Hipotesis.....	48
BAB III	METODE PENELITIAN	50
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	50
B.	Jenis Penelitian	50
C.	Populasi dan Sampel.....	50
1.	Populasi	50
2.	Sampel	51
D.	Instrumen Pengumpulan Data	51
1.	Wawancara	52
2.	Kuesioner (Angket).....	52
3.	Dokumentasi	53
E.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	54
1.	Uji Validitas	54
2.	Uji Reabilitas	54
F.	Analisis Data	55
1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
2.	Uji Normalitas	56
3.	Uji Asumsi Klasik	56
a.	Multikolinearitas	57
b.	Uji Auto Korelasi.....	57
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
5.	Uji Hipotesis.....	59
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	59
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji f	60
c.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	62
A.	Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.....	62
1.	Sejarah	62
2.	Visi & Misi	65
3.	Struktur Organisasi	65
B.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
1.	Hasil Uji Validitas	66
2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	68

C. Analisis Data.....	69
1. Analisis Statistik Deskriptif	69
2. Hasil Uji Normalitas	70
3. Uji Asumsi Klasik.....	70
a. Hasil Uji Multikolenearitas	70
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
c. Hasil Uji Autokorelasi.....	71
4. Hasil Uji Hipotesis.....	74
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	74
b. Uji Secara Simultan (Uji F).....	76
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
E. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran-Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1	Pencapaian Target Produktivitas Kerja	2
Tabel I.2	Definisi Oprasional Variabel	9
Tabel II.I	Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.I	Indikator Skor Angket	51
Tabel III.2	Indikator Variabel Produktivitas Kerja.....	51
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat.....	66
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja	67
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	67
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel IV.5	Hasil Uji Analisi Statistik Deskriptif	69
Tabel IV.6	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel IV.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel IV.9	Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.11	Hasil Uji F.....	76
Tabel IV.12	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	77
Tabel IV.13	Hasil Uji Analisi Linear Berganda.....	78

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.I Kerangka Pikir.....	48
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan maupun organisasi adalah kelompok sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan telah ditetapkan bersama. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut pimpinan ataupun karyawan memiliki tanggung jawab atas rancangan sistem di dalam perusahaan untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Tingginya produktivitas kerja berpengaruh untuk berjalannya rancangan, perencanaan dan sistem yang ingin dijalankan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan semangat dan kemampuan kerja yang tinggi karyawan dapat bekerjasama dan saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*. Edy Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.¹

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan

¹ Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media 2016), hlm. 126.

berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan.²

Menurut Simanjuntak dalam buku Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan, mental, kemampuan, dan hubungan antara atasan dan bawahan.³

Stephen P. Robbins mengatakan suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan-tujuannya, dan melakukannya dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin.⁴ Jadi suatu perusahaan dikatakan produktif apabila mencapai tujuan dan mencapai target-target yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Tabel I.1
Pencapaian Target Produktivitas Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia,
Tbk Cabang Padangsidempuan Tahun 2021

No	Produktivitas	Target Nasabah	Jan–Mar	Apr–Jun	Jul–Sep	Okt–Des
1	Penagihan	112	71 = 63%	41= 37%	64= 57%	98= 88%
2	Pengajuan lelang	28	8 = 28%	17 =60%	21= 75%	11= 39%
3	Pengajuan Restruktur	84	11 = 13%	19 =23%	17= 20%	56= 67%
4	Ritaksi Jaminan Nasabah	42	26 = 61%	30 =71%	15= 35%	18= 42%

Sumber:PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

² Jauhari Arianto, *Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu* (Skripsi, IAIN Bengkulu, 2019), hlm. 46

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 103.

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Prilaku organisasi* (Jakarta: Selemba Empat 2008), hlm. 36.

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat di lihat bahwa target nasabah pada setiap bagian produktivitas kerja karyawan belum terealisasi dengan baik pada setiap bulannya. Maksudnya realisasi pencapaian target kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan belum maksimal dan menunjukkan produktivitas kerja karyawan masih rendah dan tidak tercapainya target kerja disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan penjualan masih kurang.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Hasil wawancara peneliti dengan bapak Rusdi mengatakan bahwa:

Produktivitas kerja karyawan khususnya bagian *collection* mengalami fluktuasi (naik turun). Karyawan yang ada pada perusahaan banyak yang belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat karyawan yang tidak bisa bekerja secara individu, karna dalam penilaian karyawan dilihat dari individu dalam meningkatkan produktivitas. Kemauan dan kerelaan karyawan masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing, di lihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan kewajiban tugas yang di berikan oleh atasan.⁵

Untuk meningkatkan produktivitas di butuhkan semangat yang tinggi dari setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaanya, dibutuhkan arahan dan bimbingan dari atasan kepada karyawannya untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan agar meningkatkan semangat kerja karyawan. Kemampuan kerja

⁵ Hasil dari wawancara Bapak Rusdi, Pada hari Sabtu 23 April 2022, pukul 15.00 WIB

juga dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karena bekerja secara individu di butuhkan kemampuan kerja agar penjualan bisa dilakukan dengan baik.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien adalah idaman bagi semua orang dan organisasi. Namun ternyata hal itu tidak mudah dilakukan karena dalam mencapai produktivitas yang tinggi dibutuhkan persyaratan yang harus dipenuhi. salah satunya adalah pelatihan, pelatihan adalah suatu sistem pengembangan pengetahuan, skil atau kemampuan, dan perilaku dari setiap individu yang diharapkan sesuai dengan spesifikasi tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan.⁶

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaanya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan secara menyeluruh dan mencapai tujuan bersama.⁷ Jika karyawan perusahaan kurang mendapatkan motivasi ataupun arahan yang baik dari atasan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Tentunya pada produktivitas kerja karyawan.

Pentingnya semangat dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja dengan sukarela. Dengan motivasi dari atasan akan meningkatkan semangat para karyawan karena tanpa motivasi orang tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Motivasi dapat timbul dari dalam maupun dari

⁶ Moch Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hlm. 10.

⁷ Sohibul Lutfi, *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba OPU Kabupaten Gowa* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), hlm. 8.

luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motivasi dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan semangat. Semangat kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena apabila semangat para karyawan tinggi otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.⁸ Jika karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja maka itu akan mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan.

Sebenarnya kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh dan semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan juga sudah dilakukan, tetapi terlihat perbedaan pada penelitian tersebut. Pada penelitian Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, menemukan bahwa motivasi kerja karyawan, dan kemampuan kerja

⁸ Dyah Eko Setyowati, *Manajemen sumber daya manusia*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), hlm. 165.

karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.⁹

Penelitian Desi Rahmawati menemukan bahwa, Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.¹⁰ Sedangkan penelitian Edduar Hendri dan Rimansyah, menemukan bahwa kepuasan kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹¹

Kemudian penelitian Ade Sobariah Hasanah, menemukan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹² Penelitian Max Pangkey menemukan bahwa dengan meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan.¹³

Pada penelitian Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, menemukan bahwa semakin baik penerapan pengembangan sistem kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹⁴ Sedangkan

⁹ Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata,” dalam *Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, September 2008, hlm. 1.

¹⁰ Desi Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung,” dalam *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1. No. 1 Desember 2013, hlm. 1.

¹¹ Edduar Hendri dan Rimansyah, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering,” dalam *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.13. No. 1, April 2016, hlm. 1.

¹² Ade Sobariah Hasanah, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka,” dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari 2020, hlm. 85.

¹³ Max Pangkey, “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Sinar Galesong Pratama Malalayang ,” dalam *Jurnal Ilmu Administrasi* , Vol. 9. No. 1,2013, hlm. 1.

¹⁴ Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, “Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa,” dalam *Jurnal Emas*, Vol. 2. No. 3, Maret 2021, hlm. 1.

penelitian Elfira Siruna, dkk, menemukan bahwa motivasi, Kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁵

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi tidak dapat diperoleh dengan mudah namun harus dilakukan dengan kerja keras, disiplin dan semangat yang tinggi. Faktor yang menyebabkannya adalah kualitas hidup manusia sekarang harus diimbangi dengan balas jasa yang seimbang dengan hak dan kewajiban juga tanggung jawab. Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut perusahaan harus menyesuaikan gaji ataupun upah yang diperoleh setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya. Karena itu akan meningkatkan kemampuan dan mendorong semangat para karyawan dalam bekerja. Kemampuan dan semangat yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan fenomena diatas, menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda beda, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan maksud untuk mengembangkan studi dari penelitian sebelumnya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini berjudul **“Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan”**.

¹⁵ Elfira Siruna, dkk, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor DPRD Kota MAKASSAR,” *dalam Jurnal Center Of Economic Students*, Vol. 5. No. 1, Januari 2022, hlm. 1.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kemauan dan kerelaan karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan menurun.
2. Kurangnya semangat karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dalam bekerja yang mempengaruhi turunnya produktivitas.
3. Target pekerjaan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan kepada karyawannya belum terealisasi dengan baik.
4. Adanya hasil ketidak konsistenan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas persoalan yang berkaitan dengan semangat (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent*

variable) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel I.2
Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. ¹⁶ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.	a. Kemampuan b. Hasil c. Semangat Kerja d. Membangun diri. ¹⁷ .	Ordinal
Semangat (X ₁)	semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih giat dan lebih baik, dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. ¹⁸ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini bagaimana semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan disiplin kerja untuk mencapai target di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.	a. Naiknya produktivitas pegawai b. Tingkat absen rendah c. Tingkat pegawai keluar masuk d. Berkurangnya kegelisahan. ¹⁹	Ordinal
Kemampuan Kerja (X ₂)	kemampuan adalah keunggulan yang dimiliki oleh seorang karyawan meliputi pengetahuan	a. Pengetahuan b. Pelatihan c. Pengalaman	Ordinal

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 99.

¹⁷ Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media 2016), hlm. 130-131.

¹⁸ Erpidawati dan Susi Yulianty, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis* (Jakarta: CV Pena Persada, 2019), hlm. 58.

¹⁹ Vip Paramarta, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Bandung: Cipta Media Nusantara 2021), hlm. 27-28.

	dan sikap kerja. ²⁰ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini kemampuan kerja karyawan dalam bekerja secara tim untuk melakukan penjualan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.	d. Ketrampilan. ²¹	
--	---	-------------------------------	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT, Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

²⁰ Irpan Susanto, *pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Kota MATARAM* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020), hlm. 8.

²¹ Slamet Raharja, dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," dalam *Jurnal Journal Of Management*, Vol. 2. No.2, Maret 2016, hlm. 4.

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabng Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi untuk penelitian dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis tentang ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, dan bertujuan sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa untuk meraih gelar sarjana ekonomi (S.E).

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih dalam terutama yang berkaitan dengan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi penting kepada instansi dalam mengambil kebijakan terkait permasalahan semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

4. Bagi UIN Syahada Padangsidempuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dan juga dapat digunakan sebagai informasi dan pustaka baik bagi kalangan mahasiswa maupun pihak lain yang berkepentingan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dari lima dan masing-masing bab terbagi atas beberapa sub dengan rincian:

Bab I membahas tentang latar belakang masalah yang berisikan alasan bagi peneliti untuk mengangkat judul dan identifikasi masalah yang harus dibahas. Penelitian ini dibatasi pada satu *dependent variable* (produktivitas kerja) dan 2 *independent variable* (semangat dan kemampuan kerja). Sedangkan untuk rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan rumusan masalah maka akan tercapai tujuan penelitian dan kegunaan penelitian

Bab II dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori menyangkut *independent variable* dan *dependent variable* sebagai dasar pemikiran dalam

mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan penelitian. Selain itu bab ini juga berisi tentang hipotesis dan kerangka pikir

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian berisi tentang lokasi dan waktu penelitian. Dijabarkan pula jenis penelitian, populasi dan sampel, serta instrument pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

Bab IV membahas isi pokok penelitian dari penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian, visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan, struktur organisasi, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

Bab V Penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat.²²

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara luaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.²³

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitas karena dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan memiliki hasil kerja yang maksimal

²² Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen bisnis syariah: penuntun perkuliahan bagi para mahasiswa, pencerahan bagi para pedagang, pengembangan marketing syariah/spiritual marketing bagi para pengusaha* (Alfabeta, 2014), hlm. 329.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 99.

untuk memberikan sebuah *output* dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi.²⁴

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dengan *input* (tenaga kerja, modal sumber daya alam, energi, dan lain-lain) yang digunakan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan kebutuhan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:²⁵

1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini

²⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 1.

²⁵ Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media 2016), hlm. 130-131.

memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terwujud.²⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian kerja, kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Hubungan Industrial, hubungan industrial adalah hubungan antara pimpinan atau wakil dari perusahaan dan wakil pekerja atau serikat pekerja bila sudah mengenai pekerjaan dan pribadi antara atasan dan bawahan yang dilakukan sehari-hari. Apabila hubungan ini dirasa harmonis, komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan sesama atasan. Semua ini akan bisa memotivasi

²⁶ Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media 2016), hlm. 129-130.

karyawan sehingga karyawan atau pekerja akan meningkatkan produktivitas.

- 3) Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi sikap dan mental semua karyawan akan menjadi hal sangat penting bagi perusahaan/organisasi, karena kondisi sikap dan fisik karyawan sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.²⁷

d. Manfaat Penilaian Karyawan

Secara umum, penelitian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya.

e. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran Produktivitas Kerja Suatu sistem dikatakan produktif apabila *output* yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan *input* yang besar. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem, yakni dengan cara:

- 1) Menyatakan sasaran dalam bentuk pengurangan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang dan jasa.
- 2) Penentuan sasaran pengurangan produk “cacat” dan tidak bisa dipasarkan. Sasaran bisa berupa pengurangan keluhan para

²⁷ Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Bogor: In Media 2016), hlm. 129-130.

pelanggan, terutama keluhan yang berkelanjutan dalam bentuk tuntutan ke pengadilan yang dapat merusak reputasi perusahaan.

- 3) Mengaitkan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan menggunakan satu unit masukan tertentu, misalnya satuan waktu.

Pengukuran produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja (*output*). Pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen: efisiensi kerja dan produksi

f. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam agama Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Menurut Pramandhika seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga,

masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi orang yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusyu dalam shalatnya, baik tutur katanya, memelihara kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Selain Al-Qur’an sebagai pedoman dalam hidup, hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan beberapa Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam:

“Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi).²⁸

Dalam hadits yang disebutkan diatas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran Islam. Bekerja bahkan dapat menjadikan seseorang dapat diampuni dosadosa. Dan bagi orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan isterinya, maka orang seperti ini dikategorikan sebagai jihad fi sabilillah. Dengan demikian bekerja dalam ajaran Islam merupakan sesuatu yang penting dan

²⁸ Zulfahry Abu Hasmy, “ Konsep Produktivitas Kerja dalam Islam,” dalam *Jurnal Balanca*, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019, hlm. 197-198.

harus sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadits.

2. Semangat

a. Pengertian Semangat

Semangat adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Semangat kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Erpidawati dan Susi Yulianty dalam buku kepemimpinan organisasi dan bisnis, semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih giat dan lebih baik, dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.²⁹

Menurut Nenny Ika Putri Simarmata, dkk, dalam buku perancangan sumber daya manusia, semangat kerja adalah kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil yang lebih baik.³⁰

²⁹ Erpidawati dan Susi Yulianty, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis* (Jakarta: CV Pena Persada, 2019), hlm. 58.

³⁰ Nenny Ika Putri Simarmata, dkk, *Perancangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 32.

Menurut Amirullah dalam buku kepemimpinan dan kerja sama tim, semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam sebuah organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito, yaitu:³²

1) Kurangnya Disiplin Kerja

Kurangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu.

2) Penempatan pegawai yang tidak tepat

³¹ Amirullah, *kepemimpinan dan kerja sama tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 199.

³² Pramarta, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 23.

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dapat mengakibatkan semangat kerja menurun karena pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

3) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

4) Upah yang rendah

Upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

c. Arti Pentingnya Semangat Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan harus menyadari arti pentingnyasemangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, semua pekerjaan dapatdiselesaikan dengan baik dan demikian maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi lain sebagai berikut:³³

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau

³³ Sartika Erianti, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman barat* (Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2021), hlm. 15-16.

ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (Labour Turn Over).
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecendrungan bekerja dengan hati-hati dan teliti. Sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan, untuk itu pulapekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan adanya penyelesaian kerja yang cepat, kecilnya angka kerusakan,kecilnya absensi, kecilnya tingkat perputaran tenaga kerja berarti pihak organisasidapat menghemat biaya operasional dari organisasi tersebut.

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap pegawai dalam organisasi memberikan saran-saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun ruang lingkup pekerjaan demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikiran.

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan Alex S. Nitisemito sebagai berikut:³⁴

1) Naiknya produktivitas pegawai

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu. Tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaanya.

2) Tingkat absen rendah

³⁴ Vip Paramarta, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Bandung: Cipta Media Nusantara 2021), hlm. 27-28.

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa tingkat absen seluruh pegawai rendah.

3) *Labor Turn Over*

Tingkat pegawai keluar masuk, pegawai yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4) Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaksenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

e. Penyebab Rendahnya Semangat Kerja

Apabila perusahaan menjumpai adanya indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja, maka perusahaan harus mengadakan penelitian, apakah semangat kerja menurun.

Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya semangat kerja yang menurun. Selanjutnya menurunnya semangat kerja dapat dibuktikan dengan meneliti sebab-sebabnya. Misalnya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, insentifnya kurang terarah, tidak adanya tunjangan kesejahteraan, dan kekhawatiran terhadap masa depan perusahaan.

Untuk itu perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan, misalnya kondisi tempat kerja kurang nyaman, hubungan kerjasama antar karyawan kurang harmonis hingga menghambat aktivitas dan pelayanan bagi karyawan kurang memuaskan. Ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan ketidaknyamanan mereka dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Ada yang menyatakan bahwa sumber ketidakpuasan itu adalah sumber-sumber yang bersifat material, tetapi sebenarnya sumber ketidakpuasan juga berasal dari hal yang bersifat inmaterial seperti penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk berpartisipasi, perhatian terhadap karyawan, komunikasi yang harmonis dan sebagainya.³⁵

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya semangat kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat inmaterial. Dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat kerja dari para karyawannya

³⁵ Sartika Erianti, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman barat* (Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2021), hlm. 20.

f. Cara-cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Untuk itu ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat material maupun inmaterial. Cara atau kombinasi yang paling tepat tergantung pada perusahaan serta tujuan yang ingin dicapainya.

Adapun cara-cara meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji atau upah yang cukup Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, salah satu cara ini adalah yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

- 3) Fasilitas yang menyenangkan Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti caferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olah raga dan lain sebagainya.
- 4) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai Banyak sekali cara yang dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

g. Semangat Kerja dalam Islam

Semangat bekerja dalam Al-Qur'an dan dalam Firman Allah swt dalam Surat Hud ayat 6 yang berbunyi :

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

Artinya: “Dan tidak ada satupun makhluk bergerak (bernyawa) di muka bumi melainkan semuanya telah dijamin rezekinya oleh Allah. Dia mengetahui tempat kediaman dan tempat penyimpanannya. Semua itu (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).” (QS. Hud: 6).³⁶

Dari ayat di atas, dapat di tafsirkan bekerja adalah sebuah aktivitas yang dilakukan hampir semua orang. Selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, bekerja juga dapat bernilai ibadah jika memang

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Hidayah*, AL-Qur'an dan Tafsir Per kata Tajwid Kode Angka (Tangerang, Kalim, 2011).

kita niatkan untuk beribadah. Karena rezeki sendiri merupakan apa yang telah Allah atur. Maka mengais apa yang telah Allah tentukan itu merupakan sebuah ibadah pada-Nya.

Sebagai orang yang beriman kita tidak boleh pesimis. Al-Qur'an telah memotivasi kita untuk selalu giat dalam bekerja. Ada banyak ayat Al-Qur'an yang menuntun kita untuk terus bersikap optimis mencapai apa yang hendak kita cari.

Jadi dapat peneliti simpulkan bersemangatlah dalam bekerja karena bekerja merupakan ibadah apabila kita niatkan untuk beribadah dan rezeki sudah di atur Allah SWT.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Spencer mendefinisikan kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam setiap pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu dengan lainnya.³⁷

³⁷ Veithzal Rivai, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010), hlm. 232.

Menurut Mulyadi, kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.³⁸

Menurut Anggun, kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.³⁹

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan dan keterampilan seseorang atau karyawan dalam menguasai suatu pekerjaan dalam bidangnya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dan Binardi menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- a) Faktor pendidikan formal
- b) Faktor pelatihan
- c) Faktor pengalaman kerja.⁴⁰

c. Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Panggabean proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

³⁸ Mulyadi, *Pengantar Manajemen*, (Bogor: In Media 2016), hlm. 128.

³⁹ Anggun, *Pengaruh Kepemimpinan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja* (Indonesia: GUEPEDIA, 2021), hlm. 76.

⁴⁰ Kiki Rindy Arini, dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1, 2015, hlm. 4

1) Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan

dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya dua hal, yaitu:

- a) Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- b) Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).⁴¹

d. Indikator Kemampuan Kerja

Adapun beberapa indikator dari motivasi adalah:⁴²

1) Pengetahuan

informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

2) Pelatihan

Kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain.

3) Pengalaman

Kejadian yang pernah dialami (dijalani, dirasai, dan ditanggung) oleh seseorang baik yang sudah lama maupun baru saja terjadi.

⁴¹ Aprina Wardani, *Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenig* (Skripsi IAIN Salatiga, 2017), hlm. 27-29.

⁴² Slamet Raharja, dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," dalam *Jurnal Journal Of Management*, Vol. 2. No.2, Maret 2016, hlm. 4.

4) Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

4. Hubungan Semangat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Alex Nitisemito mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan-karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.⁴³

Menurut Amelia R. Musak, dkk, dalam penelitiannya bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja dari para

⁴³ Sohibul Lutfi, *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Opu Kabupaten Gowa* (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), hlm. 9.

karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁴

Menurut Edduar Hendri dan Rismansyah, dalam penelitiannya bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang baik, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, jadi semangat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.⁴⁵

Menurut Max Pangkey, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, jika semangat kerja karyawan rendah akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan karena semangat kerja erat kaitannya dengan kegairahan kerja, maka semangat kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.⁴⁶

Menurut Ririn Indriasari, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja.⁴⁷ Menurut Endah Ratna Sari, dkk, dalam penelitian

⁴⁴ Amelia R. Musak, dkk, "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado," *dalam Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 22, No. 1, 2015, hlm. 3.

⁴⁵ Edduar Hendri dan Rismansyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir," *dalam Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 1, 2016, hlm. 1-15.

⁴⁶ Max Pangkey, "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Malalayang," *dalam Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 9, No. 1, 2013, hlm. 1.

⁴⁷ Ririn Idriasari, "Pengaruh semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang," *dalam Jurnal Ekonomia* Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 14.

mereka menunjukkan bahwa semangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁴⁸

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan kerja dalam buku Eni Mahawati, dkk, adalah kelebihan dan kekurangan yang dimiliki seseorang termasuk pendidikan, pengetahuan dan lain- lain. Terkait karakteristik tenaga kerja.⁴⁹

Menurut Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.⁵⁰

Menurut Syamsul Hadi Senen dan Siti Sholihat, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.⁵¹ Ade Sobariah Hasanah, dalam

⁴⁸ Endah Ratna sari, dkk, "Pengaruh Semangat Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec, dalam *Jurnal Manajemen dan bisnis*, Vol. 06, No. 02, 2020, hlm. 6.

⁴⁹ Eni Mahawati, dkk, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 2.

⁵⁰ Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, "Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa," dalam *Jurnal Emas*, Vol. 2. No. 3, Maret 2021, hlm. 9.

⁵¹ Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata," dalam *Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, Sebtember 2008, hlm. 8.

penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵²

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Tabel II.I
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elfira Siruna, dkk, (2022) ⁵³	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD KOTA MAKASSAR	Hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada signifikansi $\alpha = 5\%$. Adapun hasil yang diperoleh yaitu: 1) Variabel Motivasi (X1) memiliki t-hitung 2,249 dan signifikansi 0,028 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 2) Variabel Kompetensi (X2) memiliki t-hitung 2,137 dan signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan

⁵² Ade Sobariah Hasanah, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka," dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari 2020, hlm. 92.

⁵³ Elfira Siruna, dkk, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor DPRD Kota MAKASSAR," dalam *Jurnal Center Of Economic Students*, Vol. 5. No. 1, Januari 2022, hlm. 1.

			<p>dengan tingkat $\alpha = 5\%$ terhadap Produktivitas Kerja. 3) Variabel Pengalaman Kerja (X3) memiliki t-hitung 4,291 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan bahwa variable Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p>
2	Putu Wiwin Aprilia Dewi, Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Resa Adhika (2021)	Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa	<p>Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan pengembangan sistem kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa 3. Pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa.

3	Ririn Indriasari (2021) ⁵⁴	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang	Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, sebagai berikut : Berdasarkan hasil persamaan regresi liner berganda $Y = 6,974 + 0,129X_1 + 0,719X_2$ persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Konstanta sebesar 6,974 artinya jika Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya 6,974. Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0,129, artinya jika Semangat Kerja mengalami kenaikan 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,129%. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,719, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,719 .
4	Endah Ratna Sari, dkk, (2020) ⁵⁵	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GARUDA ZEBEC	Berdasarkan hasil penelitian antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel Dalam mengukur Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Zebec adanya pengaruh positif dan signifikan dimana artinya dengan adanya Semangat Kerja dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi Produktivitas Kerja PT. Garuda Zebec.

⁵⁴ Ririn Idriasari, "Pengaruh semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang, *dalam Jurnal Ekonomia* Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 14.

⁵⁵ Endah Ratna sari, dkk, "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec, *dalam Jurnal Manajemen dan bisnis*, Vol. 06, No. 02, 2020, hlm. 6.

5	Ade Sobariah Hasanah (2020) ⁵⁶	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,9%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,2%. Dalam meningkatkan kemampuan terhadap produktivitas kerja, karyawan harus dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kecakapan karyawan. Untuk meningkatkan motivasi terhadap produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan cara pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.
6	Max Pangkey(2020) ⁵⁷	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang	1. Berdasarkan pembahasan hasil analisa dalam penelitian ini yaitu bahwa setiap kenaikan Variabel Semangat Kerja (X1) sebesar satu skala akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,442 skala r dengan asumsi X2 konstan atau tetap. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan semangat kerja dan Disiplin

⁵⁶ Ade Sobariah Hasanah, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka," dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari 2020, hlm. 85.

⁵⁷ Max Pangkey, "Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Sinar Galesong Pratama Malalayang ," dalam *Jurnal Ilmu Administrasi* , Vol. 9. No. 1,2013, hlm. 1.

			<p>Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Untuk melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0,725. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 72,5%, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
7	Firman Eksan, Donny Darmawan (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompetensi akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas, sesuai dengan bidang yang dikerjakan, dapat menjelaskan produk dengan baik, memiliki ketrampilan yang dapat diandalkan, dapat dipercaya, ketrampilan yang relevan dengan tugas, taat terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas beban kerja, dan selalu mengevaluasi hasil kerja yang diembannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sudiastawan, et, al (2016) dan Kasifah, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.</p>

8	Edduar Hendri dan Rismansyah (2016) ⁵⁸	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3) Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68%. Menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.
9	Amelia R. Musak, dkk, Jurnal Administrasi dan Bisnis (2015) ⁵⁹	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado	hasil dari penelitian diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja yang dilihat dari hasil uji t

⁵⁸ Edduar Hendri dan Rismansyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir," *dalam Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 1, 2016, hlm. 1-15.

⁵⁹ Amelia R. Musak, dkk, "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado," *dalam Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 22, No. 1, 2015, hlm. 3.

10	Roni Faslah dan Meghar Tremtari (2013) ⁶⁰	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk	Hasil dari penelitian ini terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk
11	Desi Rahmawati (2013) ⁶¹	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.
12	Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat (2008) ⁶²	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh temuan: Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Safilindo Permata secara umum berkategori tinggi; Tingkat kemampuan kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori tinggi; Tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori tinggi. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

⁶⁰ Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk," dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, 2013, hlm. 40-53.

⁶¹ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung," dalam *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1. No. 1 Desember 2013, hlm. 1.

⁶² Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata," dalam *Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, September 2008, hlm. 8.

Berdasarkan penelitian terdahulu, persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini menambahkan variabel semangat kerja sebagai variabel bebas, sementara pada penelitian Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat Jurnal *Strategic* menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel lainnya
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Penelitian Desi Rahmawati menambahkan variabel bebas lainnya motivasi sedangkan penelitian ini menambahkan variabel semangat dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas lainnya.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Edduar Hendri dan Rismansyah yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Penelitian Edduar Hendri dan Rismansyah menambahkan variabel bebas lainnya kepuasan kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebas lainnya.

4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Eksan dan Donny Darmawan yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Penelitian Firman Eksan dan Donny Darmawan menambahkan variabel kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebasnya sedangkan penelitian ini menambahkan variabel semangat dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas lainnya
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Sobariah Hasanah yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Dalam penelitian Ade Sobariah Hasanah menambahkan motivasi sebagai variabel bebasnya.
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Max Pangkey yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini menambahkan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebas, sementara pada penelitian Max Pangkey menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel lainnya.
7. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Ratna Sari dan Jerry M Logahan yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Dalam penelitian

Endah Ratna Sari dan Jerry M Logahan menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

8. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Penelitian Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk, menambahkan variabel pengembangan sistem kerja sebagai variabel bebasnya sedangkan penelitian ini menambahkan variabel semangat sebagai variabel bebas lainnya.
9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririn Indriasari yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Dalam penelitian Ririn Indriasari menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.
10. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfira Siruna, dkk, yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya. Penelitian Elfira Siruna, dkk, menambahkan variabel motivasi, kompetensi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya sedangkan penelitian ini menambahkan variabel semangat dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas lainnya.

11. Persamaan antara peneliti dengan penelitian Amelia R. Musak,dkk sama-sama membahas variabel semangat, sedangkan perbedaanya terdapat pada lokasi penelitiannya.
12. Persamaan antara penelitian Roni Faslah dan Meghar Tremtari dengan peneitian ini sama-sama membahas tentang produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaanya terdapat pada lokasi penelitiannya.

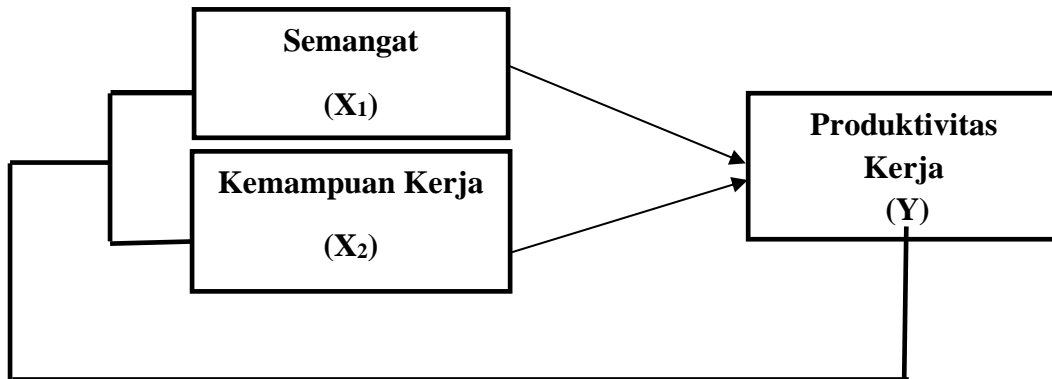
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambar atau model berupa konsep yang menjelaskan terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang dibuat dalam bentuk skema atau diagram dengan tujuan untuk mempermudah peneliti memahami variabel data yang akan diteliti.⁶³ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja dan variabel independennya adalah semangat dan kemampuan kerja.

Maka berdasarkan pembahasan tersebut, kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁶³ Abd Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), hlm. 44.

Gambar II.I
Kerangka pikir



Keterangan

—————→ : Berpengaruh Secara Parsial (Secara Individu)

—————→ : Berpengaruh Secara Simultan (Secara Bersamaan)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti.⁶⁴ Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

H₁ = Terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

H₂ = Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

⁶⁴ Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis dan Variabel Penelitian* (Surakarta: Tahta Media Group, 2021), hlm. 7.

H₃ = Terdapat pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan yang beralamat di jalan Baginda Oloan/Jl. Gatot Subroto No.08, Kelurahan, Wek II, Kecamatan. Padangsidimpuan Utara, Kota Padang Sidimpuan, Sumatera Utara 22718. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menuntut pengukuran angka, mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dan hasilnya.⁶⁵ Pada dasarnya penelitian ini melakukan pendekatan melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis dan teoritis dan teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁶⁵ Budi Gautama and Ali hardana, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), hlm. 50

kesimpulannya.⁶⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan yaitu sebanyak 15 orang.⁶⁷

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁶⁸

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁶⁹ Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan yang berjumlah 15 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah merupakan kegiatan yang berkaitan dengan mengumpulkan data-data statistik.⁷⁰ Penelitian ini adalah penelitian yang sumber datanya menggunakan pengumpulan data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berasal dari karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang

⁶⁶ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 63.

⁶⁷ *Data Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCU Padangsidempuan.*

⁶⁸ Budi Gautama and Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, hlm. 98.

⁶⁹ Masayu Rosyidah dan Rafiq Fijra, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021), hlm. 130-136.

⁷⁰ Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan* (Malang: UB Press, 2017), hlm. 52.

Padangsidempuan, yaitu data yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti yang bersangkutan. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka maupun telepon.⁷¹ Wawancara dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan atas pertanyaan tersebut.⁷² Jadi kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan untuk diisi oleh responden untuk memperoleh suatu informasi.

Angket yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.I
Indikator Skor Angket

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

⁷¹ Setyo Tri Wahyudi, hlm. 31.

⁷² Setyo Tri Wahyudi, hlm. 32.

Peneliti terhadap responden akan diberikan skor, tiap-tiap pilihan jawaban yang ditentukan. Dalam penyusunan angket, agar tidak keluar dari pembahasan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Variabel Produktivitas Kerja

No	Variabel	Indikator	No. Soal
1	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Hasil 3. Semangat Kerja 4. Membangun diri.	1 dan 2 3 4, 5 dan 6 7 dan 8
2	Semangat (X ₁)	1. Naiknya produktivitas pegawai 2. Tingkat absen rendah 3. Tingkat pegawai keluar masuk 4. Berkurangnya kegelisahan.	1, 2 dan 3 4 dan 5 6 dan 7 8
3	Kemampuan Kerja (X ₂)	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Ketrampilan.	1 dan 2 3 4, 5 dan 6 7 dan 8

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, dapat berupa gambar, moment, tulisan atau karya dari seseorang. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dapat berbentuk gambar atau foto. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta

pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah peneliti.⁷³

Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*. Uji ini menggunakan bantuan SPSS 28. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.⁷⁴

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan. Artinya bila suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitian itu seharusnya sama dan bila

⁷³ Nurhadi, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 133.

⁷⁴ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan Spss* (Jakarta: Guepedia, 2016), hlm. 7-8.

tidak sama maka dikatakan perangkat ukur itu tidak reliabel. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah pernyataan yang dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrument yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrument yang dipakai dalam penelitian itu dapat dikatakan tidak reliabel.⁷⁵ Uji ini lanjutan dari uji validitas di gunakan peneliti untuk mengukur reliabel atau tidak reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.⁷⁶ Apabila data sudah terkumpul dari hasil pengumpulan data maka kemudian akan dilakukan analisis atau pengolahan data. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software (Statistical Product and Service Solution) SPSS* versi 28, adapun analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistika deskriptif merupakan proses transformasi suatu data penelitian agar lebih mudah diinterpretasikan dan dipahami. Uji ini dapat dicari melalui perhitungan mean (rata-rata), median, modus, standar

⁷⁵ Budi Darma, hlm. 17.

⁷⁶ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 109.

deviasi, dan kemencengan distribusi data.⁷⁷ Uji ini digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai *rasidualnya*.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat taraf signifikan 10% atau 0.1. sehingga ketentuan uji normalitas yaitu:

- a) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.⁷⁸

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang akurat. Adapun uji klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷⁷ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 111-112.

⁷⁸ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 114-115.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Adapun pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah

- 1) Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dalam penelitian
- 2) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian⁷⁹

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Umumnya autokorelasi lebih sering terjadi pada data *time series* dibandingkan dengan data *crosssection*. Hal ini dikarenakan data *crosssection* memiliki variabel pengganggu berbeda dengan yang lain. Pada penelitian ini, uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson*, dimana kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini yaitu

- 1) Jika $d < d_l$ atau $d > 4 - d_l$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
- 2) Jika $d_u < d < 4 - d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

⁷⁹ Nikolaus duli, hlm. 120.

3) Jika $d_l < d < d_u$ artinya tidak ada kesimpulan

Untuk mengetahui gejala autokorelasi maka diperlukan nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan tabel *Durbin Watson* (d_L dan d_U).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Spearman's rho* dengan mengkorelasikan variabel independen dengan residual. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0.1 dengan uji 2 sisi. Jika signifikan korelasi antara variabel independent dengan residual lebih dari 0.1 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁸⁰

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk meramalkan keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas nilainya turun naik (dimanipulasi). Analisis regresi berganda hanya bisa dilakukan jika variabel bebas jumlahnya lebih dari dua.⁸¹ Adapun variabel

⁸⁰ Nikolaus Duli, hlm. 122-123.

⁸¹ Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hlm. 99-100.

terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja, dan variabel bebasnya adalah semangat dan kemampuan kerja.

Adapun persamaan regresi yaitu:

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

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$PK = \alpha + \beta_1 Sm + \beta_2 KK + e$$

Keterangan:

PK = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien

Sm = Semangat

KK = Kemampuan Kerja

e = Error.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis atau kesimpulan tersebut tersebut akan menghasilkan keputusan yang bersifat menerima atau menolak.⁸²

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu

⁸² Akhmad Mustofa, *Uji Hipotesis Statistik* (Yogyakarta: Gapura Publishing.com, 2013), hlm. 1-2.

(persial). Dengan ketentuan $T_{hitung} > T_{tabel}$.⁸³ Maka secara parsial variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi:

- a) Jika nilai sig > 0.1 maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).
- b) Jika nilai sig < 0.1 maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

2. t hitung

- a) Jika nilai t hitung $<$ dari pada t tabel, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).
- b) Jika nilai t hitung $>$ dari pada t tabel maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial (Individu).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis⁸⁴ mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu menguji simultan dari regresi secara keseluruhan, pengujian dengan uji F variannya adalah dengan

⁸³ Ita Rahmayati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (Jakarta: LPMM), hlm. 65.

⁸⁴ Damodar N. Gujarati, *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 204.

membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Kriteria uji F adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

Sejarah dan dasar pemikiran berdirinya BMI Sebelum munculnya gagasan tentang perlunya didirikan bank Islam di Indonesia, para pakar/cendikia muslim baik yang ada di organisasi keagamaan maupun kalangan perbankan dan perorangan telah melakukan pengkajian tentang bunga bank dan riba. KH.Mas Mansur Ketua Pengurus Muhammadiyah pada tahun 1937 telah mempunyai keinginan untuk berdirinya Bank Islam.

Namun rencana ini gagal karena ia dianggap membuat ide yang berbau SARA (Suku Ras Antar Golongan) pada saat itu dan khawatir akan mengganggu stabilitas nasional. Majelis tarjuhh Muhammadiyah pada Mukhtamar di Sidoarjo Jawa Timur tahun 1968 memutuskan bahwa bunga bank yang diberikan oleh bank-bank negara kepada nasabah demikian pula sebaliknya, hukumnya termasuk syubhat atau musytabihat, artinya belum jelas halal/haramnya. Oleh karena itu sesuai dengan petunjuk hadis, kita harus berhati-hati menghadapi masalah-masalah yang masih syubhat itu. Kita baru diperolehkan bermuamalah dengan bank melalui sistem bunga itu sekedarnya, apabila benar-benar dalam keadaan terpaksa atau hajjah artinya untuk keperluan yang sangat mendesak.⁸⁵

⁸⁵ <https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 5 agustus 2022, pukul 14:10 WIB

Untuk menjaga prinsip kehati-hatian bermuamalah dengan bank yang menerapkan bunga tersebut, KH Ketua Majelis Tarjih Muhammadiyah waktu memberikan rambu-rambu bahwa untuk menentukan hukumnya bunga bank harus dipertimbangkan besar kecilnya bunga atau keuntungan siapa yang memperoleh dan untuk siapa keuntungan itu dimanfaatkan.

Bahsul masail Nahdatul Ulama telah menfatwakan bahwa bunga bank itu halal, yang diperkuat dengan pendapat, KH Abdurrahman Wahid bahwa halalnya atau diperbolehkannya umat Islam bermuamalah dengan baik, karena bunga bank pada hakikatnya merupakan pemanfaatan uang. Namun kendatipun bunga bank hukumnya halal/diperoleh dengan wawancara dengan wartawan surat kabar harian Media Indonesia edisi, 27 juli 1990 Ketua Umum pengurus besar NU tetap bercita-cita untuk berdirinya bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariat islam di indonesia.⁸⁶

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

Pada akhir tahun 1990-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan Nasional tergulung oleh pembiayaan bermasalah disegmen korporasi, Bank Muamalat Indonesia pun terimbas dampak krisis.

⁸⁶ <https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 5 agustus 2022, pukul 14:10 WIB.

Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, Namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara.⁸⁷

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan terletak di Jalan Gatot Subroto No. 08. Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat kota Padangsidempuan yang terletak pada jalan protokol di samping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidempuan serta 2 Bank Muamalat Indonesia, “Profil Bank Muamalat” <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses 07 Mei 2018 pukul 09.34 WIB. 41 perkantoran lainnya. Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidempuan sebanyak 15 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) seluruhnya sebanyak 54 orang karyawan. Sedangkan jumlah ATM sebanyak 2 unit.

PT. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada 24 rabiul tsani tahun 1412 H atau 1 November tahun 1991, diprakarsi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Dan melalui kegiatan operasinya pada tanggal 27 syawal 1412 H atau tanggal 1 Mei 1992, dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim seIndonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendiri Bank Muamalat Indonesia juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari pembeli saham juga menerima dukungan dari

⁸⁷ <https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 5 agustus 2022, pukul 14:20 WIB.

masyarakat, terbukti pembeli saham perseroan senilai Rp. 84 Miliar, pada saat menandatangani akta pendirian perseroan.

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Visi: Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat Regional.

Misi: Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah pertingkatan yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun jabatan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Dimana dari tingkatan ini kita bisa melihat posisi yang diduduki oleh setiap para karyawan.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban responden dari setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Sebelum angket di analisis terlebih dahulu di uji validitas. Berikut ini hasil uji validitas variabel semangat:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.909	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 (15-2) = 13$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4409$	Valid
2	0.773		Valid
3	0.909		Valid
4	0.845		Valid
5	0.789		Valid
6	0.868		Valid
7	0.808		Valid
8	0.845		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji validitas variabel semangat pada tabel IV.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel semangat memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel semangat dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel kemampuan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.737	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (15-2) = 13 pada tarafsignifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4409$	Valid
2	0.461		Valid
3	0.625		Valid
4	0.688		Valid
5	0.708		Valid
6	0.767		Valid
7	0.737		Valid
8	0.691		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja pada tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel kemampuan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.742	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (15-2) = 13 pada tarafsignifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4409$	Valid
2	0.706		Valid
3	0.879		Valid
4	0.772		Valid
5	0.741		Valid
6	0.861		Valid
7	0.670		Valid
8	0.633		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel produktivitas kerja memiliki

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *cronbach alpha*. Instrument reliabel jika *cronbach alpha* > 0.6 . Berikut hasil uji reliabilitas variabel semangat, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja.

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Semangat	0.936	8
Kemampuan Kerja	0.836	8
Produktivitas Kerja	0.887	8

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.4 diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji reliabilitas variabel semangat (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* $0.936 > 0,6$ sehingga variabel semangat dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel kemampuan kerja (X_2) *cronbach alpha* $0.836 > 0,6$ sehingga variabel kemampuan kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, *cronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja (Y) $0.903 > 0,6$ sehingga variabel produktivitas kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

C. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Hasil uji analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan cara mencari *minimum*, *maksimum*, *mean* dan *standard deviation* yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat	15	26.00	40.00	32.9333	3.61478
kemampuan kerja	15	26.00	36.00	32.5333	2.61498
produktivitas kerja	15	26.00	40.00	33.0000	3.42261
Valid N (listwise)	15				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji analisis statistic deskriptif pada tabel IV.5 menjelaskan bahwa variabel semangat dengan jumlah data (N) sebanyak 15 mempunyai nilai terendah 26, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 32.93 serta nilai simpangan baku 3.614.

Variabel kemampuan kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 15 mempunyai nilai terendah 26, nilai tertinggi 36 dan nilai rata-rata 32.53 serta nilai simpangan baku 2.614.

Variabel produktivitas kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 15 mempunyai nilai terendah 26, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 33.00, serta nilai simpangan baku 3.422.

2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		15	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.15754931	
Most Extreme Differences	Absolute	.174	
	Positive	.174	
	Negative	-.117	
Test Statistic		.174	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.241	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.230
		Upper Bound	.252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.6 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi 0.200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0.1 ($0.200 > 0.1$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk varaibel kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.794	4.683		.810	.434		
	Semangat	.900	.245	.950	3.677	.003	.143	7.010
	Kemampuan Kerja	-.013	.338	-.010	-.039	.969	.143	7.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 28, 2022

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel semangat (X_1) 0.143 dan nilai *tolerance* untuk variabel kemampuan kerja (X_2) adalah 0.143 dan Sehingga dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut adalah lebih > 0.01. Nilai VIF dari variabel semangat (X_1) adalah $7.010 < 10$ nilai VIF dari variabel kemampuan kerja adalah $7.010 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel diatas adalah lebih < 10. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara semangat, dan kemampuan kerja.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yang telah diolah dengan menggunakan Sparman's rho yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Heteroskedasitas
Correlations

			Seman gat	Kemampu an Kerja	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Semangat	Correlation Coefficient	1.000	.934**	.170
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	.545
		N	15	15	15
	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	.934**	1.000	.059
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	.836
		N	15	15	15
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.170	.059	1.000
		Sig. (2-tailed)	.545	.836	.
		N	15	15	15

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 28, 2022.

Dari hasil di atas, nilai signifikansi dari kompensasi atau nilai Sig. (2-tailed) semangat (0,545) > 0,1. Nilai signifikansi dari motivasi atau nilai Sig. (2-tailed) kemampuan kerja (0,836) > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat dan kemampuan kerja menyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedasitas dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Umumnya autokorelasi lebih sering terjadi pada data *time series* dibandingkan dengan data *crosssection*. Hal ini dikarenakan data *crosssection* memiliki variabel pengganggu berbeda dengan yang lain. Pada penelitian ini, uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson*, dimana kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini yaitu

- 4) Jika $d < d_L$ atau $d > 4 - d_L$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
- 5) Jika $d_U < d < 4 - d_U$ maka tidak terjadi autokorelasi.
- 6) Jika $d_L < d < d_U$ artinya tidak ada kesimpulan

Untuk mengetahui gejala autokorelasi maka diperlukan nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan tabel *Durbin Watson* (d_L dan d_U).

Tabel IV.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.886	.867	1.25030	1.567

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja , Semangat

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 28, 2022.

Hasil uji autokorelasi Durbin Wadson

$$n = 15$$

$$d = 1.567$$

$$d_L = 0.945$$

$$d_U = 1.543$$

$$4 - d_L = 4 - 0.945 = 3.055$$

$$4 - d_U = 4 - 1.543 = 2.457$$

$$\text{Hasil} = d_U < d < 4 - d_U$$

$$= 1.543 < 1.567 < 2.457$$

Dari Hasil uji di atas menunjukkan bahwa $d_U < d < 4 - d_U$ jadi artinya tidak terjadi autokorelasi

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Dengan ketentuan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Maka secara parsial variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Nilai Signifikansi:

c) Jika nilai sig > 0.1 maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

d) Jika nilai sig < 0.1 maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

4. t hitung

c) Jika nilai t hitung $<$ dari pada t tabel, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

d) Jika nilai t hitung $>$ dari pada t tabel maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial (Individu).

Tabel IV.10
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.794	4.683		.810	.434
	Semangat	.900	.245	.950	3.677	.003
	Kemampuan Kerja	-.013	.338	-.010	-.039	.969

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 28, 2022.

Berdasarkan tabel IV.10 diperoleh kesimpulan bahwa nilai untuk t_{tabel} dicari pada $\alpha = 10\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = variabel independen, jadi $df = 15-3-1=11$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0.1) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.795

1. Pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja

Diketahui nilai t hitung $3.677 > t$ tabel 1.795 dan nilai signifikansinya $0.003 < 0.1$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat (X_1) terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

Diketahui nilai t hitung $-0.39 < t$ tabel 2.179 dan nilai signifikansinya $0.969 > 0.1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kemampuan kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis. mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu menguji simultan dari regresi secara keseluruhan, pengujian dengan uji F variannya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Kriteria uji F adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel IV.11
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.241	2	72.621	46.455	<,001 ^b
	Residual	18.759	12	1.563		
	Total	164.000	14			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Semangat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 28, 2022.

Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{tabel} untuk signifikasi $\alpha = 0.1$ dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ (k adalah jumlah variabel), df_2 adalah 15 ($df_2 = n-k-1$) atau $15-3-1= 11$ (n adalah jumlah responden dan k adalah variabel independen) maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2.86. Hasil uji simultan (uji F) pada tabel nilai F_{hitung} sebesar 46.455 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.455 > 2.86$) maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen, hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.867	1.25030

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Semangat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 28, 2022.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada tabel IV. 12 diperoleh (*adjusted R Square*) sebesar 0.867, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variable Y sebesar (86.7%) dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

d. Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.794	4.683		.810	.434
	Semangat	.900	.245	.950	3.677	.003
	Kemampuan Kerja	-.013	.338	-.010	-.039	.969

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 28, 2022.

Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu:

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

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$PK = \alpha + \beta_1 Sm + \beta_2 KK + e$$

$$PK = 3.794 + 0.900 + (-0.013) + 4.683$$

Keterangan:

PK = Produktivitas Kerja
 α = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien
 Sm = Semangat
 KK = Kemampuan Kerja
 e = Error.

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta produktivitas kerja (α) adalah bernilai positif sebesar 3.794 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu semangat dan kemampuan kerja, maka produktivitas kerja adalah sebesar 3.794.

- 2) Koefisien X1 sebesar 0.900 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0.900 (90%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka produktivitas kerja menurun sebesar 0.900 (90%).
- 3) Koefisien X2 sebesar -0.013 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan X2 sebesar 1% maka produktivitas kerja tidak akan mengalami peningkatan karena variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang negatif sebesar -1.3%.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dan mengelolah hasil jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui *SPSS* versi 28 yang berjudul pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan uji persial (uji t) dan uji simultan (uji f), maka diperoleh hasil yaitu:

1. Semangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Berdasarkan analisis hasil uji t. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Amirullah yang mengatakan bahwa semangat itu menentukan apakah satu sama lain dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama dan menentukan pula apakah sebuah organisasi akan berhasil dalam pekerjaannya. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja ataupun mencapai target yang ditentukan, jika semangat kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun dan akan memperlambat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edduar Hendry dan Rimansyah yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir” dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari angket penelitian yang peneliti sebariskan diambil dari salah satu sampel Amelia Suriani Lase mengatakan setuju dengan pernyataan “saya merasa pekerjaan yang diberikan selalu saya kerjakan dengan cepat” dari pernyataan tersebut bahwa Amelia Suriani Lase selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan itu berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.

Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Menurut peneliti apabila para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi walaupun mereka tidak memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang akan dilakukannya dia akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Semangat kerja yang tinggi akan memicu para karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh.

2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

Berdasarkan analisis hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Mulyadi yang mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, jika kemampuan kerja karyawan kurang maka produktivitas kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh slamet raharjo dkk, dalam penelitiannya mengatakan

bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Ade sobariah Hasanah yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Menurut peneliti apabila karyawan memiliki kemampuan kerja saja tanpa diikuti dengan semangat kerja, karyawan tidak akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya karena dia tidak memiliki niat untuk mengerjakan tugasnya, karena tanpa semangat para karyawan akan malas dalam melaksanakan pekerjaannya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar memperoleh hasil sebaik mungkin. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena masih terdapat berbagai keterbatasan.

Beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti, keterbatasan waktu, tenaga serta biaya peneliti untuk melakukan

penelitian lebih lanjut, keterbatasan peneliti dalam menyebar angket karena peneliti tidak menjamin kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang peneliti berikan dan mungkin responden tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi angket. Juga keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh.

peneliti hanya mengangkat variabel semangat dan kemampuan kerja karena peneliti melihat dari segi semangat dan kemampuan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan tetapi kemampuan kerja saja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja tanpa di ikuti dengan semangat kerja karyawan dan untuk peneliti selanjutnya agar mencari variabel bebas lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.
2. Berdasarkan uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.
3. Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank syariah indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan pentingnya semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya pada Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan harus

terjalin dengan baik dan didukung dengan pemberian motivasi yang baik agar semangat kerja karyawan meningkat, dan karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat dan kinerjanya.

2. Untuk peneliti selanjutnya, yang tertarik terhadap judul Pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan, agar mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini contohnya Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Abd Rahman Rahim. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Amini. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Citapusaka Media, 2004.
- Budi Darma. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Jakarta: Guepedia, 2016
- Damodar N. Gujarati. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga*. Jakarta:Rlangga, 2006.
- Departemen Agama RI,AL-Quran dan Terjemahannya Jakarta:pustaka Amani, 2005.
- Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Surakarta: Tahta Media Groub, 2021.
- Dodiet Aditya Setyawan. *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Surakarta: Tahta Media Groub, 2021.
- Dompok. *Buku Monograf Dividen Payout Ratio Pada Sektor Perbankan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Dyah Eko Setyowati. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Erpidawati dan Susi Yuliantanty. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Jakarta: CV Pena Persada, 2019.
- Erpidawati dan Susi Yuliantanty. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Jakarta: CV Pena Persada, 2019.
- I Made Laut Mertha Jaya. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Lusri. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya, 2011.
- Masayu Rosyidah dan Rafiq Fijra. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.

- Moch Wispandono. *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Nenny Ika Putri Simarmata, dkk. *Perancangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Nurhadi. dkk. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021.
- P. Siagian. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: cetakan kedelapan belas Bumi Raksa, 2010.
- Pramarta. *Manejemen Sumber daya manusia*. Bandung: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Setyo Tri Wahyudi. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*. Malang: UB Press, 2017.
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012.

Sumber Jurnal :

- Ade Sobariah Hasanah. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka,” dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari (2020).
- Ade Sobariah Hasanah. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Kabupaten Majalengka,” dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari (2020).

Ade Sobariah Hasanah. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka,” dalam *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Vol. 3. No. 1, Februari (2020).

Amelia R. Musak, dkk. “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado,” dalam *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 22, No. 1, (2015).

Amelia R. Musak, dkk. “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado,” dalam *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 22, No. 1, (2015).

Desi Rahmawati. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung,” dalam *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1. No. 1 Desember (2013).

Desi Rahmawati. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung,” dalam *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1. No. 1 Desember (2013).

Edduar Hendri dan Rimansyah. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komerling,” dalam *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.13. No. 1, April (2016).

Edduar Hendri dan Rismansyah. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir,” dalam *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 1, (2016).

Edduar Hendri dan Rismansyah. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komerling Ilir,” dalam *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 1, (2016).

Elfira Siruna, dkk. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor DPRD Kota MAKASSAR,” dalam *Jurnal Center Of Economic Students*, Vol. 5. No. 1, Januari (2022).

Elfira Siruna, dkk. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor DPRD Kota

MAKASSAR,” *dalam Jurnal Center Of Economic Students*, Vol. 5. No. 1, Januari (2022).

Endah Ratna sari, dkk. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec, *dalam Jurnal Manajemen dan bisnis*, Vol. 06, No. 02, (2020).

Endah Ratna sari, dkk. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec, *dalam Jurnal Manajemen dan bisnis*, Vol. 06, No. 02, (2020).

Kiki Rindy Arini, dkk. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1 (2015).

Kiki Rindy Arini, dkk. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1 (2015).

Max Pangkey. “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang,” *dalam Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 9. No. 1 (2013).

Max Pangkey. “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang,” *dalam Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 9. No. 1, (2013).

Max Pangkey. “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Malalayang,” *dalam Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 9, No. 1, (2013).

Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk. “Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa,” *dalam Jurnal Emas*, Vol. 2. No. 3, Maret (2021).

Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk. “Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa,” *dalam Jurnal Emas*, Vol. 2. No. 3, Maret (2021).

Putu Wiwin Aprilia Dewi. dkk, “Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa,” *dalam Jurnal Emas*, Vol. 2. No. 3, Maret (2021).

Ririn Idriasari. “Pengaruh semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan

Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang, *dalam Jurnal Ekonomia* Vol. 11, No. 1, (2021).

Ririn Idriasari. “Pengaruh semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang, *dalam Jurnal Ekonomia* Vol. 11, No. 1, (2021).

Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk,” *dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, (2013).

Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk,” *dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, (2013).

Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata,” *dalam Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, Sebtember (2008).

Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata,” *dalam Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, Sebtember (2008).

Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata,” *dalam Jurnal Strategic*, Vol. 7. No. 14, Sebtember (2008).

Sumber Skripsi:

Aprina Wardani. *Skripsi Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenig*, (IAIN Salatiga, 2017)

Irpan Susanto. *Skripsi pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Kota MATARAM*, (Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020)

Jauhari Arianto. *Skripsi Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktiviitas Kerja Karyaawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu*, (IAIN Bengkulu,2019)

Jauhari Arianto. *Skripsi Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktiviitas Kerja Karyaawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu*, (IAIN Bengkulu, 2019)

Sohibul Lutfi. *Skripsi Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba OPU Kabupaten Gowa*, (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

Sohibul Lutfi. *Skripsi Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Opu Kabupaten Gowa*, (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

Hasil Wawancara:

Hasil dari wawancara Bapak Rusdi, Pada hari Sabtu 23 April 2022, pukul 15.00 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Syaipul Bahri Nasution
Nim : 18 401 00183
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir : Kotapinang, 06 Juni 2000
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 1 dari 5 bersaudara
Alamat Lengkap : Kotapinang, labuhan Batu Selatan
Motto : Jadilah Orang Baik
Telepon/No. Hp : 0822- 9481 - 7693
Email : Syaipulbahrinasution06@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Zohan Rojab Nasution
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Roslaini Rambe
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2006 - 2012 : SD Negeri 1112223 Kota pinang
Tahun 2012 - 2015 : MTS Negeri Kota Pinang
Tahun 2015 - 2018 : SMA Negeri 1 Kota Pinang.
Tahun 2018 - 2022 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah, UIN
SYAHADA Padangsidempuan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET PRODUKTIVITAS KERJA (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*(√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kemampuan	1 dan 2			
Hasil	3			
Semangat Kerja	4, 5 dan 6			
Membangun Diri	7 dan 8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Juli 2022

Validator

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 197907202011011005

LEMBAR VALIDASI
ANGKET SEMANGAT (X₁)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Naiknya Produktivitas Pegawai	1, 2 dan 3			
Tingkat Absen Rendah	4 dan 5			
Tingkat Pegawai Keluar Masuk	6 dan 7			
Berkurangnya Kegelisahan	8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Juli 2022

Validator

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 197907202011011005

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEMAMPUAN KERJA (X₂)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Pengetahuan	1 dan 2			
Pelatihan	3 dan 4			
Pengalaman	5 dan 6			
Keterampilan	7 dan 8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Juli 2022

Validator

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 197907202011011005

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikumWr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, saya:

Nama : Syaipul Bahri Nasution

NIM : 18 401 00183

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan”**. Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesione rpenelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh–sungguh.

Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Padangsidempuan, Juli 2022

Hormat Saya

Syaipul Bahri Nasution
Nim. 18 401 00183

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

A. IDENTITAS RESPONDEN

saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjawab daftar pertanyaan ini. Dengan memberi tanda (√) pada kotak yang tersedia

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. Daftar Pertanyaan:

1. Angket Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja secara individu					
2.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena kurang berpengalaman					
3.	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi bahkan melebihi standar yang diharapkan					
4.	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu					
6.	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
7.	Saya tidak pernah meminta bantuan terhadap pekerjaan saya					
8.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					

2. Angket Semangat (X₁)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu saya kerjakan dengan cepat					
2.	Saya kurang profesionalisme dalam bekerja secara tim					
3.	Kelengkapan fasilitas tidak mendukung kelancaran proses kerja					
4.	Tekanan dari perusahaan yang membuat saya datang tepat waktu					
5.	Dorongan dari dalam diri untuk disiplin waktu					
6.	Saya sering istirahat dan bermain handphone pada jam kerja					
7.	Saya sangat menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Kenyamanan dan keamanan yang membuat saya semangat dalam bekerja					

3. Angket Kemampuan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pendidikan terakhir saya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Pengetahuan dan pemahaman saya sesuai dengan pekerjaan saya					
3.	Pelatihan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kreativitas dalam bekerja					
5.	Pengalaman kerja dapat membantu menyelesaikan tugas dengan mudah					
6.	Saya tidak memiliki pengalaman kerja terhadap bidang pekerjaan saat ini					
7.	Keterampilan dalam bekerja membuat semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan akurat					
8.	Keterampilan yang saya miliki masih kurang dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					

Padangsidempuan, Juli 2022

Responden

(.....)

NO	NAMA PEGAWAI	JUMLAH PERTANYAAN								jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Rusdi	4	4	5	4	4	4	4	4	31
2	Rahmad Syahputra	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	Ratna Sari Malini	5	5	4	4	5	5	4	4	40
4	Amelia Suriani Lase	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	Zakia Khoiriyah	5	4	5	4	5	4	5	4	40
6	Sukron Riski Lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	Azhar Rinaldi	5	4	4	4	4	4	4	4	31
8	Wilda Khairani Daulay	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	Winda Kartika Sari	4	5	4	5	5	4	4	4	35
10	Ali Fajar	4	4	4	4	5	5	5	4	35
11	Rahmaniah Siregar	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	Winda Lestari	3	4	3	3	4	3	3	3	26
13	Rina Khairani Rangkuti	4	4	4	3	4	4	4	3	32
14	Nuraida Pane	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	Rini Agustina	4	4	4	4	4	3	4	3	30

TABULASI ANGKET VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

NO	NAMA PEGAWAI	JUMLAH PERTANYAAN								jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Rusdi	3	4	4	5	4	4	4	5	33
2	Rahmad Syahputra	4	4	4	4	5	4	5	4	34
3	Ratna Sari Malini	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	Amelia Suriani Lase	4	4	3	4	4	3	4	4	30
5	Zakia Khoiriyah	5	5	5	5	5	5	4	4	38
6	Sukron Riski Lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	Azhar Rinaldi	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	Wilda Khairani Daulay	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	Winda Kartika Sari	4	5	4	5	5	4	4	4	35
10	Ali Fajar	4	4	4	4	5	5	5	4	35
11	Rahmaniah Siregar	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	Winda Lestari	3	4	3	3	4	3	3	3	26
13	Rina Khairani Rangkuti	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	Nuraida Pane	4	4	4	5	5	4	4	4	34
15	Rini Agustina	4	4	4	4	4	3	4	3	30

TABULASI ANGKET VARIABEL SEMANGAT

NO	NAMA PEGAWAI	JUMLAH PERTANYAAN								jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Rusdi	4	4	4	4	4	4	5	4	31
2	Rahmad Syahputra	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	Ratna Sari Malini	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	Amelia Suriani Lase	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	Zakia Khoiriyah	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	Sukron Riski Lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	Azhar Rinaldi	4	4	4	3	4	4	4	4	31
8	Wilda Khairani Daulay	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	Winda Kartika Sari	4	5	4	5	5	4	4	4	35
10	Ali Fajar	4	4	4	4	5	5	5	4	35
11	Rahmaniah Siregar	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	Winda Lestari	3	4	3	3	4	3	3	3	26
13	Rina Khairani Rangkuti	4	4	4	3	4	4	4	3	32
14	Nuraida Pane	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	Rini Agustina	4	4	4	4	4	3	4	3	30

DOKUMENTASI















KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

nomor : 3174/In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/12/2021
ampiran : -
al : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

23 Desember 2021

h. Bapak:
Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
Damri Batubara : Pembimbing II

engan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil ang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi ahasiswa tersebut di bawah ini :

ama : Syaipul Bahri Nasution
IM : 1840100196
rogram Studi : Perbankan Syariah
judul Skripsi : Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan.

ntuk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa rsebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila perlukan.

emikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

eribusan :
ekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1581 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/07/2022
Tgl : Mohon Izin Riset

20 Juli 2022

th. Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Syaipul Bahri Nasution
NIM : 1840100183
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: "Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Disusun:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



01/2022 /B/KC PSP-SRT/VIII/2022

Padangsidimpuan, 11 Agustus 2022 M
13 Muharram 1444 H

kepada Yth:
Akan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Tempat

Perihal: **Keterangan izin riset**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Moga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Hubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor
TL/In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2021 tanggal 23 Desember 2021 perihal izin Pra-riset yang
merangkan:

Nama : Syaipul Bahri Nasution
NIM : 1840100183
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk judul skripsi "**Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidimpuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kehormatan nasabah dan Bank.

Demikian surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
PADANGSIDIMPUAN


YANTI SIREGAR
KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN
MANAGER

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Gloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.co.id

www.muamalatbank.com

Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan

Perihal: Keterangan selesai riset

Bismillah
Bismillah Warahmatullahi Wabarakatuh,
Sesungguhnya ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua
dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor
07/In.14/G.1/G.4c/TL00/07/2022 tanggal 20 Juli 2022 perihal izin riset yang
diperagakan:

Nama : Syaipul Bahri Nasution
NIM : 1840100183
Semester : XI (Sembulan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Pada judul skripsi "**Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja
Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan yang
diperagakan telah **selesai melakukan riset** serta pengambilan data pendukung yang
diperagakan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan *tidak melanggar kode etik
kerahasiaan Nasabah dan Bank.*

Sehubungan surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang
diperagakan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Bismillah Warahmatullahi Wabarakatuh

BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
PADANGSIDIMPUAN



YANTI SIREGAR
MANAGER

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.ro.id
www.muamalatbank.com

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan kerja, Semangat ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.867	1.25030

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, Semangat

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.241	2	72.621	46.455	.000 ^b
	Residual	18.759	12	1.563		
	Total	164.000	14			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, Semangat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.794	4.683		.810	.434
	Semangat	.900	.245	.950	3.677	.003
	kemampuan kerja	-.013	.338	-.010	-.039	.969

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Regression

[DataSet0]

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.794	4.683		.810	.434
	Semangat	.900	.245	.950	3.677	.003
	Kemampuan Kerja	-.013	.338	-.010	-.039	.969

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.95	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64