

**PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BANK BNI SYARIAH CABANG KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

JAUHARI ARIANTO
NIM. 1416142221

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/ 1440 H**

SURAT PERYATAAN PLAGIASI

Nama : Jauhari Arianto
Nim : 1416142221
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Semangat dan Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bank BNI Syariah.

Telah dilakukan Verifikasi plagiasi Melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> Skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki Indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya. Apabila terjadi kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Bengkulu, 12 Februari 2019 M
7 Jumadil Akhir 1440 H

Mengetahui Tim Verifikasi



Andang Sunarto, Ph.D.
NIP. 197611242006041002

Yang Membuat Pernyataan



Jauhari arianto
NIM. 1416142221

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Semangat Dan Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu Februari 2019 M
Jumadil Akhir 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Jauhari Arianto
NIM 1416142221


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis Jauhari Arianto, Nim 1416142221 dengan judul
“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu”, Program Studi Perbankan Syariah
Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) telah
diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II.
Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang
munaqasyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Bengkulu.


Bengkulu, Februari 2019 M
Jumadil Akhir 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Khairudin Wahid, M.Ag

NIP. 196711141993631002


Yunida Fen Fryanti, M.Si

NIP. 198106122015032003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewaTelp. (0736)51276, 51771 Fax (0736)51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Kota Bengkulu", oleh **Jauhari Arianto, NIM 1416142221, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada :**

Hari **Sabtu**

Tanggal **23 Februari 2019 M / 18 Jumadil Akhir 1440 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 25 Februari 2019 M

20 Jumadil Akhir 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Khairuddin Wahid, M.Ag

NIP. 196711141993031002

Penguji I

Yunida Een Frryanti, M.Si

NIP. 198106122015032003

Penguji II

Andang Sunarto, Ph.D

NIP. 197611242006041002

Yosv Arisandy, M.M

NIP. 198508012014032001

Mengetahui,
Dean,

Dr. Anaini, M.A

NIP. 197304121998032003



MOTTO

“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

PERJUANGAN UNTUK MENUNTUT ILMU DAN MEMBUAT ORANG

TUA KU BANGGA

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Ayahku (SUDIRMAN) dan Ibuku (LILI SURYANI) yang selalu memberikan harapan dan motivasi kepadaku, terima kasih tak terhingga ku ucapkan kepada kedua orang tua ku dan kalian adalah motivator dalam hidupku.
- ❖ Untuk Marlina, Widia Anriani yang selalu mendo'akan dan memberi arahan yang baik dalam hidupku, terima kasih tak terhingga ku persembahkan untuk kalian semua.
- ❖ Untuk dosen pembimbingku Drs.H.Khairudin Wahid,M.Ag selaku pembimbing 1 dan Yunida Een Fryanti,MSi selaku Pembimbing II yang telah membimbing sampai selesainya skripsi ini dan tidak bosan-bosannya memberi arahan sampai sempurnanya skripsi ini.
- ❖ Untuk para sahabatku(Jaya Antoni, Dendi Atmoko, Agustawan,) Dan Grup LOL (Slamet, Ihwan, Ilham, Bima) yang selalu menambah dan memberikan motivasi serta dukungan, ada disaat suka dan dukaku, terima kasih tak terhingga ku ucapkan kepada mereka yang sudah membantu dalam penyelesaian studiku dan memberikan do'a kepadaku selama ini.
- ❖ Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan do'a kepadaku, terima kasih tak terhingga ku ucapkan untuk kalian semua.
- ❖ Teman-teman seperjuangan dan diluar sana yang tidak bisa kusebutkan satu persatu terima kasih untuk do'a dan bantuannya.
- ❖ Almamater IAIN Bengkulu

ABSTRAK

Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu

Oleh Jauhari Arianto. NIM 1416142221

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu 2) Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu 3) Pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu. Teknik Sampling yang digunakan sampling Jenuh, Jumlah Sampel adalah 42 Orang Responden. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0.029 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh parsial semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0.040 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat dari nilai signifikansi yaitu 0,05 untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima. Dapat disimpulkan semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. BNI Syariah Kc Bengkulu. persentase semangat kerja dan kemampuan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 44,2% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas karyawan, Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya semangat kerja dan kemampuan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Pengaruh, Semangatkerja dan kemampuan Kerja, Produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu ”. Sholawat dan salam penulis sampaikan semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SWT yang telah membawa umatnya kejalan yang lurus dan diridhai Allah SWT.

Penulisan skripsi ini telah penulis usahakan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki. Namun penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekuarangan, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M, M.Ag, MH, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengizinkan saya menuntut ilmu dikampus ini.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah sabar dalam memberi pengarahan selama menuntut ilmu di IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah sabar dalam memberi pengarahan selama menuntut ilmu di IAIN Bengkulu.

4. Dr.H.Khairudin Wahid,M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan.
5. Yunida Een Friyanti,MSi pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, motivasi, dan semangat selama bimbingan karya ilmiah dengan penuh kesabaran.
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan dengan baik.
8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
9. Semua pihak yang telah membeantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis ke depan.

Bengkulu, Februari 2019 M

Jumadil Akhir 1440 H

Jauhari Arianto

NIM 1416142221

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Penelitian Terdahulu | 6 |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR | |
| A. Kajian Teori | 11 |
| 1. Produktivitas..... | 11 |
| a. Pengertian Produktivitas..... | 11 |
| b. Indikator Produktivitas | 15 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas | 15 |
| 2. Semangat Kerja | 18 |
| a. Pengertian Semangat Kerja | 18 |
| b. Indikator Semangat Kerja | 26 |
| 3. Kemampuan | 27 |
| a. Pengertian Kemampuan..... | 27 |
| b. Indikator Kemampuan | 28 |
| c. Tujuan Kemampuan | 28 |
| d. Manfaat kemampuan | 29 |
| 4. Pengaruh Antar Variabel..... | 31 |
| 5. Teori Semangat dan Kemampuan dalam Islam..... | 32 |
| B. Kerangka Analisis..... | 34 |
| C. Hipotesis Penelitian | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 37 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 37 |

| | |
|--|----|
| C. Populasi dan Sample | 37 |
| D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| E. Instrumen Penelitian | 39 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 40 |
| 1. Uji Kualitas Data | 40 |
| 2. Uji Asumsi Dasar | 41 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 42 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 42 |
| 5. Koefisien Determinasi | 44 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 45 |
| 1. Sejarah singkat Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu..... | 45 |
| 2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah | 46 |
| 3. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu | 47 |
| 4. Produk Penyaluran dan Prosedur Pembiayaan | 51 |
| B. Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 62 |
| 1. Pengujian Kualitas Data..... | 62 |
| a. Uji Validitas Data..... | 62 |
| b. Uji Reabilitas..... | 64 |
| 2. Uji Asumsi Dsar..... | 64 |
| a. Uji Normalitas | 64 |
| b. Uji Homogenitas | 66 |
| 3. Uji Asumsi Klasik..... | 66 |
| a. Uji Multikolinearitas | 66 |
| 4. Pengujian Hepotesis..... | 67 |
| a. Regresi Berganda | 67 |
| b. Uji F | 69 |
| c. Uji t..... | 70 |
| 5. Uji R Square..... | 70 |
| C. Pembahasan..... | 71 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 76 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi..... | 44 |
| Tabel 4.1 Critical Values of Correlation Coefficient..... | 62 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X ₁ | 63 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X ₂ | 63 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y | 63 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Realiabilitas | 64 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data..... | 65 |
| Tabel. 4.7Hasil Uji Homogenitass | 66 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas | 67 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda | 67 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) | 69 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji t..... | 70 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Keterkaitan antar variable X1, X2 dan Y..... | 35 |
|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Data Berdasarkan Jawaban Responden
- Lampiran 2 : Uji Validitas Semangat Kerja
- Lampiran 3 : Uji Validitas Kemampuan Kerja
- Lampiran 4 : Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Normalitas
- Lampiran 7 : Uji F dan Uji t
- Lampiran 8 : Uji Multikolinearitas
- Lampiran 9 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 10 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 11 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 12 : Surat pengesahan untuk surat izin penelitian
- Lampiran 13 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 14 : Surat izin Permohonan Penelitian
- Lampiran 15 : Surat Izin Penelitian KESBANGPOL Provinsi Bengkulu
- Lampiran 16 : Surat Keterangan Selesai penelitian
- Lampiran 17 : Halaman Pengesahan Untuk Ditunjuk Pembimbing
- Lampiran 18 : Lembar bimbingan Skripsi
- Lampiran 19 : Check Plagiarism
- Lampiran 20 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.¹

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

sumber daya manusianya supaya produktivitas yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan produktivitas yang baik.²

Pencapaian produktivitas organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Produktivitas individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Produktivitas organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki produktivitas individu yang baik, maka secara otomatis produktivitas yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika produktivitas yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka produktivitas organisasi menjadi kurang baik pula.

Produktivitas merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa produktivitas adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai produktivitas dan indikator tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

² Wibowo, *Manajemen Kerja*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 88

Pentingnya semangat dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motiv karena tanpa motiv, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motiv dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motif dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan semangat. Semangat kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia bersemangat dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih bersemangat untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri).³

Selain pengetahuan, kemampuan juga akan mempengaruhi produktivitas. Kemampuan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Jadi produktivitas yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Produktivitas sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan produktivitas ke dalam

³ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas yang baik.⁴

Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. 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

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Bank BNI Syariah Bengkulu pada tanggal 16 September 2018 wawancara kepada bapak

⁴ Moehariono, *Pengukuran Produktivitas Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 60-61

novrianda bahwa produktivitas kerja karyawan khususnya bagian marketing menurun. Karyawan yang ada pada perusahaan banyak yang belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat karyawan yang tidak bisa bekerja secara tim, hanya ingin bekerja individu sehingga tidak kompak untuk melakukan penjualan secara tim. Harusnya semua karyawan memiliki optimism dan semangat tinggi karena itu semua ada nilai ibadah dalam bekerja, tetapi semua karyawan masih belum memiliki optimisme tinggi..⁵

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bank BNI Syariah Bengkulu“**

B. Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu?
3. Apakah semangat dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu?
4. Seberapa besar Pengaruh semangat dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

⁵ Observasi awal, Wawancara Kepada Bapak Novrianda, 16 September 2018

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian

ini bertujuan sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu
3. Pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu.
4. Besar Pengaruh semangat dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan, yaitu:

1. Bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.
2. Bagi Peneliti Dengan adanya penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat menjadi referensi bagi penulis.
3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan produktivitas perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, produktivitas karyawan, insentif dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 32,099 + 0,140 X_1 + 0,080 X_2 + 0,123 X_3 - 0,071 X_4 + e$. Pengaruh variabel diklat terhadap produktivitas karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka produktivitas karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka produktivitas karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel insentif terhadap produktivitas karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka produktivitas karyawan akan meningkat dan Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka produktivitas karyawan akan menurun.

Dari hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Serta uji R² didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 %

sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya. Motivasi secara individual berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan⁶

Adapun persamaan penelitian adalah variable y variable dalam penelitian ini adalah sama-sama produktivitas sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan adalah variabel x pada penelitian terdahulu adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, produktivitas karyawan, insentif dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian ini adalah kemampuan dan semangat kerja.

Penelitian Terdahulu Dilakukan Oleh Yati Dengan Judul *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)*. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,145, t hitung sebesar 2,600 dan nilai Sig. sebesar $0,012 < 0,05$, maka hipotesis satu (H1) dapat diterima. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi

⁶Suprihatini, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen* (Jurnal Paradigma Manajemen Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014)

sebesar 0,451, t_{hitung} sebesar 9,569 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H2) dapat diterima.⁷

Adapun persamaan penelitian adalah variable penelitian yaitu sistem kontrol, keandalan, kepercayaan dan produktivitas sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan pada tempat, sampel dan waktu yang berbeda dan variable independen pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berjumlah 4 yaitu yaitu sistem kontrol, keandalan, kepercayaan dan motivasi.

Muhammad Azeem, *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance*. Penelitian ini mengembangkan kerangka teoritis dengan banyak aspek CRM yang memiliki hubungan dengan produktivitas produk baru dan produktivitas perusahaan. Hasil dari analisis dari 233 tanggapan menunjukkan bahwa ketika sebuah perusahaan menggunakan lebih banyak CRM-nya proses dalam konteks NPD, produktivitas produk baru yang lebih tinggi. Di sisi lain, data tidak mendukung pengaruh CRM yang signifikan teknologi pada pengembangan produk baru dan produktivitas produk baru. Di Selain itu, penerapan sistem penghargaan CRM tidak dimainkan 128 Jurnal Studi Pembangunan Berkelanjutan memfasilitasi peran dalam produktivitas produk baru.⁸

⁷Yati. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan* (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta). (Jurnal manajemen Vol 7 No.5, 2015)

⁸Muhammad Azeem, *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance* (Journal of Sustainable Development Studies ISSN 2201-4268 Volume 2 (2013), Number 1, 127-151)

Adapun persamaan penelitian adalah variable y dalam penelitian ini adalah sama-sama produktivitas sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan adalah penelitian terdahulu meneliti produktivitas produk sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti produktivitas karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁹

Produktivitas (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Produktivitas merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, produktivitas diukur dari segi hasil.

Produktivitas merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Produktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 89

per satuan waktu.¹⁰

Produktivitas (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap produktivitas orang-orang dalam organisasi.¹¹

Produktivitas atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode

¹⁰ Foster, Bill. *Pembinaan untuk Peningkatan Produktivitas Karyawan*. (PPM : Jakarta, 2001), h. 98

¹¹ Kumorotomo. *Manajemen Produktivitas Sektor Publik*. (Yogyakarta, UPPAM, 2005), h. 226

waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Produktivitas merupakan indikator-indikator keberhasilan kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi karena melaksanakan tugasnya dengan baik. Produktivitas penjualan selalu dapat dipandang sebagai hasil dari dijalankannya sebuah peran strategik tertentu, yang bagi seorang tenaga penjualan, produktivitas itu dihasilkan sebagai akibat dari keagresifan salesforce mendekati dan melayani dengan baik customernya.¹² Produktivitas ini dapat mengambil berbagai macam bentuk indikator antara lain volume penjualan, tingkat pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan pelanggan. Produktivitas tenaga penjualan adalah suatu evaluasi dari kontribusi tenaga penjualan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Produktivitas tenaga penjualan secara konseptual berguna untuk menguji produktivitas yang berkenaan dengan perilaku atau aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh tenaga penjualan, dan hasil-hasil yang dapat didistribusikan pada usaha-usaha mereka. Dimensi-dimensi dari produktivitas ini ditunjukkan sebagai produktivitas perilaku dan produktivitas hasil. Produktivitas tenaga penjualan dievaluasi menggunakan faktor-faktor yang dikendalikan oleh tenaga penjualan itu sendiri yaitu berdasarkan perilaku tenaga penjualan dan hasil yang

¹²Kotler dan Keller. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*, (PT. Macanan jaya cemerlang, 2006), h. 29

diperoleh tenaga penjualan.¹³

Produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik-karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual. Keahlian tenaga penjual sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya agar lebih efektif. Selain itu, pengetahuan tenaga penjual mengenai produk dengan berbagai kualitas dan fasilitas yang dimiliki sebuah produk juga menjadi salah satu faktor yang diperlukan. Produktivitas tenaga penjualan dapat diukur melalui kemampuan dalam meraih pangsa pasar yang tinggi untuk perusahaan, peningkatan jumlah penjualan produk, dan kemampuan menjual produk dengan profit margin yang tinggi. Produktivitas dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan dalam memberikan andil kepada perusahaan dalam mencapai pangsa pasar, menjual produk baru perusahaan secara cepat dan kemampuan mencapai target penjualan.¹⁴

Keahlian dapat mempermudah dan membentuk sebuah pemahaman serta implementasi atas hubungan strategi antara perusahaan dengan pelanggannya. Oleh sebab itu, menegaskan bahwa tenaga penjualan yang memiliki keahlian tenaga penjualan dalam aktivitas penjualan yang bermutu akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kondisi perusahaan untuk tetap bertahan dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Kemampuan menjual memiliki

¹³Marrus, Stephanie K. *Building The Strategic Plan: Find Analyze, And Present The Right Information*. (USA: Wiley, 2008), h. 145

¹⁴Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), h. 190

pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga penjualan.

- 1) Pengetahuan yang baik mengenai produk
- 2) Keterampilan dalam menjalankan tugas
- 3) Komunikasi

b. Indikator Produktivitas

Indikator-indikator produktivitas sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaputri mengemukakan bahwa produktivitas karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:¹⁵

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Tjiptono adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁵Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

¹⁶Tjiptono, Fandy dkk. *Pemasaran Strategik*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008), h. 90

1) Kemampuan dan Keahlian Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi produktivitasnya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan produktivitas.

2) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong produktivitas. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang

keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai produktivitas yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan–kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial–psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan

kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Kasmir adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi

2. Semangat Kerja

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta yang banyak menggunakan tenaga kerja dalam kegiatan atau oprasionalnya tentu banyak berkaitan dengan perilaku manusia yang dipekerjakannya. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam dirinya. Kekuatan pendorong inilah yang di sebut dengan semangat

¹⁷Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 189

kerja. Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu mendefinisikan semangat kerja, walaupun definisi itu pada prinsipnya sama.

Robbins mengumumkan bahwa Semangat kerja 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 individual¹⁸. Dan Notoatmodjo juga mengemukakan bahwa Semangat kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁹ Winardi menjelaskan bahwa Semangat kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.²⁰ Semangat kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan.²¹ Dengan pemberian semangat kerja dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

¹⁸Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

¹⁹Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009), h. 44

²⁰J. Winardi, *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2001), h. 32

²¹Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2005), h. 67

Semangat kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting:

1. Bahwa semangat kerja itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan semangat kerja akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia (walaupun semangat kerja itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Semangat kerja ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi (rasa kasih sayang; perasaan-perasaan dan emosi yang lunak) seseorang. Dalam hal ini semangat kerja relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Semangat kerja akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi semangat kerja dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Semangat kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.²²

²² Hadari Nawawi. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press, 2014), h. 67

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja itu sebagai sesuatu yang kompleks. Semangat kerja akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan, kebutuhan atau keinginan.²³

Jadi, semangat kerja adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (semangat kerja), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:²⁴

1. *High Class* yang berupa tarikan (*pull*).
2. *Low Class* yang berupa dorongan (*push*).

Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energi yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil yang mogok, jika didorong saja

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 54

²⁴ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan Bergeraknya akan lebih cepat. Begitu juga dengan diri manusia. Manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik Semangat kerja Kerja Karyawan yaitu:²⁵

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, ialah salah satu teknik semangat kerja kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis.

Semangat kerja ini penting karena dapat membuat seseorang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai atau yang telah direncanakan. Orang yang memiliki semangat kerja internal tercermin dalam hal berikut:²⁶

1. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai kesuksesan.

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Rosdakarya, 2007), h. 90

²⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2015), h.93

3. Menyelesaikan tugas-tugas dengan usaha dan keterampilanya.
4. Mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat berarti.
5. Melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dari orang lain.
6. Berkeinginan berprestasi didalam bekerja dan menguasai bidang tertentu.
7. Melakukan pekerjaan yang sulit dalam hasil yang memuaskan.

Selanjutnya, Gouzali sumber eksternal semangat kerja antara lain:²⁷

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi (gaji/upah).
3. Pengawasan (supervisi) yang baik.
4. Adanya penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.
5. Status dari pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja kerja.
Pekerjaan yang mendapatkan status sosial/posisi yang tinggi atau lebih baik.
6. Tanggung jawab kewajiban untuk merupakan tugas, serta menggunakan saran yang telah dipercaya kepada seseorang.

Terdapat beberapa prinsip dalam mesemangat kerja karyawan yaitu:²⁸

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya mesemangat kerja kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan Ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh Pemimpin.

²⁷Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta : Jambaran, 2005), h. 66

²⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 90

2. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

3. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan denaga usaha mencapai tujuan, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah disemangat kerja kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.

Pemimpin yang memberi otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi tersemangat kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan teori semangat kerja, indikator semangat kerja kerja yaitu:²⁹

- a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*Filiation or Acceptance Need*)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)
- e. Aktualisasi diri (*Self Actualiz*)

Terdapat perangkat 3 variable yang mempengaruhi semangat kerja dalam organisasi,yaitu:

²⁹ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Puataka Setia, 2016), h. 23

- a. Karakteristik individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah seseorang kedalam situasi kerja
- b. karakteristik pekerjaan, adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri, sebuah pekerjaan yang secara interinsik memuaskan akan lebih memsemangat kerja bagi kebanyakn orang dari pada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.
- c. Karakteristik situasi kerja, adalah faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mempengaruhi semangat kerja kerja. Hal ini terdiri dari
 - 1) Kebijakan personalia, seperti skala upah dan tujangan karyawan (cuti, pensiun dan tunjangan-tunjangan) pada umum nya mempunyai dampak yang kecil terhaap kinerja individu. Namun kebijakan ini benar-benar memperngaruhi keinginan karywan untuk tetap bergabung atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan.
 - 2) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap semangat kerja dan kinerja setiap karyawan. Kenaikan gaji, bonus,dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi kinerja seseorang kalau dikelola secara efektif.
 - 3) Kultur organisasi, seperrti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur membantu pengembangan rasa hormat pada karyawan dan

ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugasnya.

- 4) Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta "iklim" yang mereka ciptakan, kelompok rekan sekerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat kerja dan kinerja manusia atau karyawan disebuah perusahaan.

Faktor internal semangat kerja adalah keperibadian, sikap pengalaman, pendidikan dan berbagai harapan serta cita-cita masa depan, sedangkan faktor eksternal semangat kerja kerja dapat berupa gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama karyawan, tuntutan perkembangan organisasi atau perusahaan dan dorongan, bimbingan atasan. Faktor internal semangat kerja meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan, Sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja dan gaji. Semangat kerja kerja berpengaruh faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor kondisi kerja, kebijaksanaan administrasi, tanggung jawab, pekerja dan supervisi.³⁰

Indikator semangat kerja kerja terdiri dari:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

³⁰Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta, 2014), h. 50

- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kemampuan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional. Dari segi etimologi, kemampuan berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik.³¹

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah keunggulan yang dimiliki oleh seorang karyawan meliputi pengetahuan dan sikap kerja. Karakteristik dari kemampuan yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut

³¹Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

b. Indikator Kemampuan dan Keahlian

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan dan keahlian kerja, menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
- 2) Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Tingkat penyelesaian terhadap masalah
- 4) Tingkat kerja sama dengan orang lain
- 5) Tingkat membangun suasana kerja
- 6) Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- 7) Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Tujuan Kemampuan dan keahlian

Konsep kemampuan menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan tujuan berikut:

- 1) Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
- 2) Sebagai alat seleksi karyawan
- 3) Produktivitas menjadi maksimal

- 4) Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
- 5) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi³²

d. Manfaat Kemampuan dan Keahlian Kerja

Kemampuan memberikan beberapa manfaat kepada karyawan, organisasi, industri, ekonomi daerah dan nasional, yakni sebagai berikut:³³

a. Karyawan

1. Menempatkan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
2. Kemampuan yang dimiliki sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Memberikan pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan baru.
4. Penilaian produktivitas yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kemampuan yang ditentukan dengan jelas.
5. Meningkatkan keterampilan dan “*marketability*” sebagai karyawan.

b. Organisasi

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan difokuskan pada

³² Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

³³ Surya Dharma, *Manajemen Produktivitas* . (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005),h.135

kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

2. Memberikan akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
3. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.³⁴

c. Industri

1. Percaya diri yang lebih besar karena kebutuhan industri telah terpenuhi sebagai hasil penilaian berbasis standar.
2. Menetapkan dasar sistem kualifikasi nasional yang relevan untuk industri.
3. Efisiensi penyampaian yang lebih besar dan berkurangnya usaha pendidikan dan pelatihan ganda.

d. Ekonomi Daerah dan Nasional

1. Akses individu pada industri yang diakui dan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan keinginan industri.
2. Penilaian yang konsisten secara nasional mengenai standar industri yang relevan menjadi mungkin.

³⁴ Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

Meningkatnya modal dan akses individu melalui diketahuinya kebutuhan industri yang jelas dan melalui pengakuan pembelajaran sebelumnya terhadap standar yang ada

4. Pengaruh Antar Variabel

a. Semangat Kerja dengan Produktivitas Karyawan

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.³⁵

b. Kemampuan dengan Produktivitas Karyawan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki

³⁵Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 189

kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaiknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang baik pula.³⁶

5. Teori Semangat Kerja dan Kemampuan Dalam Islam

Semangat bekerja dalam Al-Qur'an dan Hadits Nabi. Dalam Firman Allah swt dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dari ayat di atas, terkandung sinergi dan keharmonisan antara ibadah shalat, berdoa, dzikir dan semangat bekerja untuk mencari rezeki dan karunia Allah swt. Dalam keterangan ayat di atas, tampak jelas bahwa Allah swt. menyuruh kepada hamba-Nya untuk selalu bergerak dinamis, dan bukan hanya berdiam diri memperbanyak dzikir dan berdoa dalam menyambut rezeki yang disediakan Allah swt. di samping giat dan semangat dalam bekerja, harus di dukung dengan senantiasa berdoa, berdzikir mengingat Allah swt.³⁷

Memerhatikan *istito'ah* atau kemampuan dalam menjalankan syariat adalah hal yang wajib dilakukan. sebab, sudah menjadi syarat

³⁶Kasmir. *Manajemen...* , h. 189

³⁷Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2006)

dalam syariat bahwa setiap penerapan hukum harus sesuai dengan kemampuan hamba. Jika benar-benar tidak mampu melakukannya, maka ia diberi keringanan (udzur) untuk mengerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali. Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas kemampuan dalam menjalankan hukum syariat cukup banyak sekali. Di antaranya adalah firman Allah ta'ala.³⁸

فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ

Artinya: "Maka bertakwalah kamu kepada Allah menurut kesanggupanmu.." (At-Taghabun: 16)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (Al-Baqarah: 286)

Ketika menafsirkan ayat di atas, Ibnu Katsir berkata sebagaimana dikutip oleh Yati, "Allah tidak membebani seseorang di luar batas kemampuan hamba, dan ini adalah dari kelembutan Allah ta'ala kepada makhluknya serta bagian dari sifat pemurah dan kasih sayang Allah kepada mereka." (Tafsir Ibnu Katsir: 1/737). Demikian juga dalam banyak hadis, Rasulullah saw juga berulang kali menyertakan syarat kemampuan dalam sebuah perintah. Di antara sabdanya adalah:³⁹

³⁸Yati. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan* (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta). (Jurnal manajemen Vol 7 No.5, 2015)

³⁹Asnan Syafi'i Wagino, *Menabur Mutiara Hikmah*, (Jakarta: Mizan, 2014), h. 67

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ كُنَّا نُبَايِعُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ وَيُلْقِنُنَا فِيمَا
اسْتَطَعَتْ

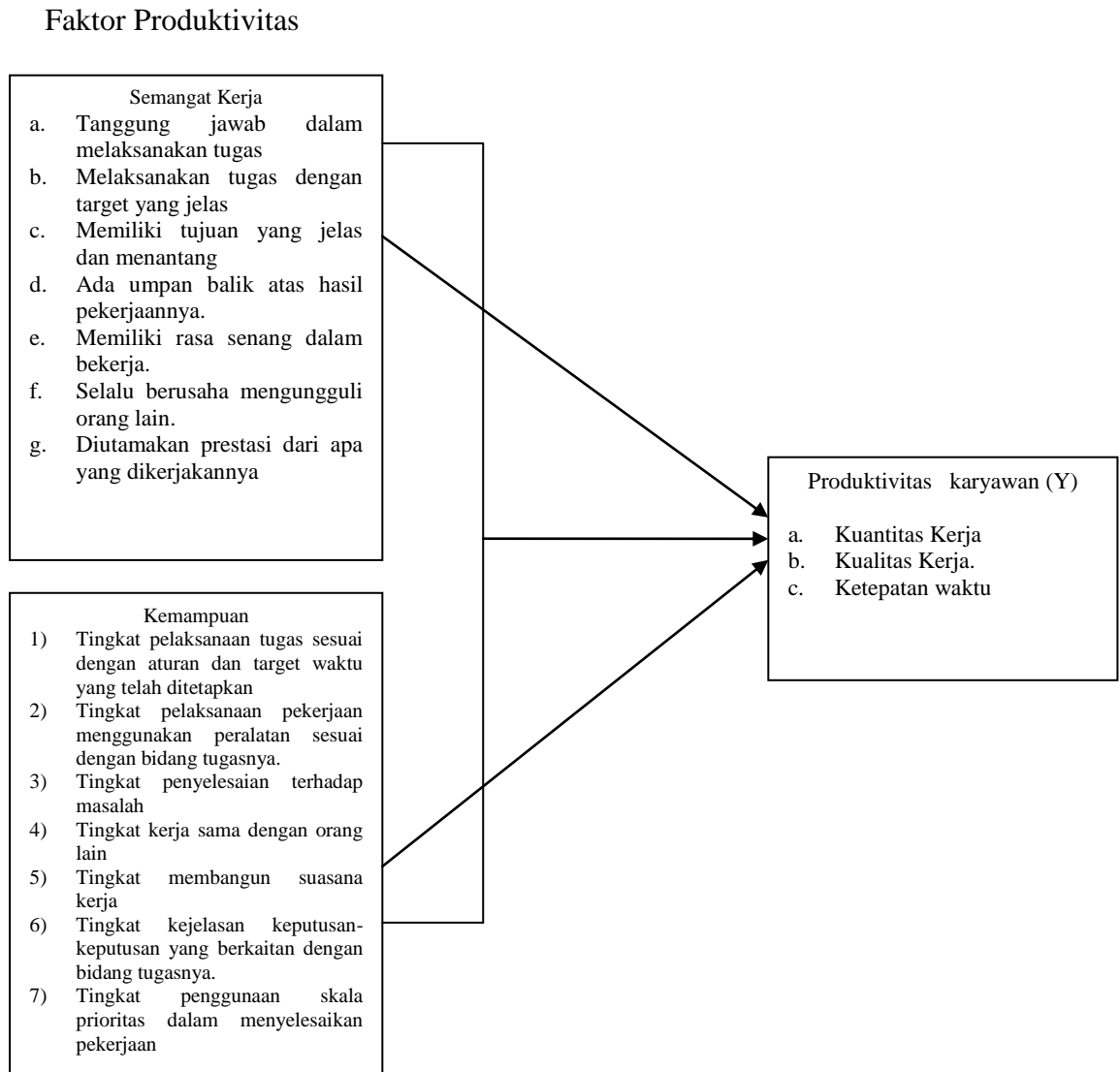
Dari Ibnu Umar r.a ia berkata, “Kami berbaiat kepada Nabi SAW untuk selalu mendengar dan taat, lalu beliau bersabda menuntun kami, ‘Atas sesuatu yang kalian mampu’.” (HR. Muslim)

B. Kerangka Analisis

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan produktivitas baik pula, demikian pula sebaiknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang baik pula.

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.

Gambar 2.1
Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu



Sumber: Sedarmayanti dan Ardana, 2015

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dilihat bahwa terdapat tiga variable yaitu semangat sebagai (X_1), kemampuan sebagai (X_2) kedua variable ini akan dicari tahu pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan (Y).

C. Hipotesis Penelitian

1. Semangat secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu
3. Semangat dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Januari 2019

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di bank BNI Syariah Bengkulu. Peneliti memilih bank BNI Syariah Bengkulu sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah pada bank BNI Syariah Bengkulu.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini karyawan bank BNI Syariah Bengkulu berjumlah 42 orang .

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan bank BNI Syariah Bengkulu.

b. Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profil bank BNI Syariah, buku dan jurnal yang mendukung penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui

a. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

b. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar *Check List* digunakan ketika menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, untuk melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan semangat kerja, kemampuan dan produktivitas karyawan bank BNI Syariah Bengkulu.

2. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan

jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

3. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari bank BNI Syariah Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

4. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁴⁰

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari

⁴⁰ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik*. (Jakarta: In Media, 2013),h. 33

waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁴¹

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya di gunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁴²

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi

⁴¹ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat...*,h. 30

⁴² Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat...*,h. 86

normal.

- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + + e_i$$

Keterangan:

Y = *Produktivitas Kerja Karyawan*

β_0 = *Konstanta*

β_1, β_2 = Koefisien regresi (semangat dan kemampuan)

e_i = Variabel Pengganggu

b. Uji-t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.⁴³

- a. Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen .
- b. Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

c. Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan ,dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima ,berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.
- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak ,berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

⁴³ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2006), h. 71

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

| No. | Nilai Interval | Kekuatan hubungan |
|-----|----------------|-------------------|
| 1 | 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,20-0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40-0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60-0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 40

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

Krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan Syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berdasarkan pada Undang-Undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 Kantor Cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office Channeling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Didalam pelaksanaan operasionalnya perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek Syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketahui oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan Syariah.⁴⁵

⁴⁵BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, pada hari senin, 23 April 2018, pukul 12:51

Didalam *corporate plan* UUS BNI tahun 2000 diterapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 juni 2010 dengan beroperasiannya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan juni 2010 tidak terlepas dari factor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang surat berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Untuk Cabang BNI Syariah Cabang Bengkulu diresmikan pada bulan April 2012. September 2013 jumlah Cabang BNI Syariah mencapai 64 kantor Cabang. 161 Kantor Cabang pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 16 Payment Point

2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah

a. Visi Bank BNI Syariah

Menjadi Bank Syariah pilih Masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.⁴⁶

b. Misi Bank BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

⁴⁶BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, ...

- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan Syariah.
- 3) Memberikan nilai investasasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.⁴⁷

3. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

Setiap organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat kompleks, masalah penyusunan organisasi menjadi hal yang penting dan sangat diperlukan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan mengetahui tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.⁴⁸

Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu menggunakan desain model horizontal, model ini dibuat dengan menarik garis secara horizontal dengan pembagian fungsional masing-masing bersama tugasnya masing-masing.

Adapun fungsi pokok masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁹

1. Branch Manager

- a. Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.

⁴⁷BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, ...

⁴⁸Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁴⁹Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

- b. Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan tahun cabang.
- c. Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk Bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa.⁵⁰

2. *Operational Manager*

- a. Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan.
- b. Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan.

Operational Manager membawahi:

- 1) *Customer Service Head* (CSH)
- 2) *Financing Administration Head* (FAH)
- 3) *Back Office Head* (BOH)⁵¹

3. *Branch Manager controller* (BIC)

- a. Membantu kepada cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan cabang.
- b. Memelihara kecermatan dan ketelitian dan accounting, informasi keuangan serta laporan-laporan lain.
- c. Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia.⁵²

⁵⁰ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵¹ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵² Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

4. *SME financing Head (SFH)*

- a. Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja di bidang pembiayaan produktif.
- b. Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat.
- c. Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan produktif.

SFH membawahi *SME Account office (SAO)*.⁵³

5. *Sales Head (SH)*

- a. Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja di bidang pembiayaan konsumtif dan pendanaan.
- b. Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi setempat.
- c. Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan konsumtif dan produk-produk perbankan lainnya.

SH membawahi:

- 1) *Sales office (SO)*
- 2) *Sales asisten (SA)*⁵⁴

6. *Processing Head (PH)*

- a. Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan atau cross clearing telah mendapatkan persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan limit.

⁵³ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵⁴ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

- b. Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang di berikan.
- c. Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

CPH membawahi:

- 1) Consumer processing Assistant (CPA)
- 2) Collection assistant (CSH)⁵⁵

7. Costomer service Head (CSH)

- a. Menyelenggarakan dan melakukan pemantauan layanan.
- b. Menyusun target untuk pencapaian Indeks pelayanan (KP)
- c. Memeriksa aplikasi pembukuan rekening dan transaksi harian.

CSH membawahi:

- 1) *Customer Service*
- 2) *Teller*⁵⁶

8. *Financing Adminitration Head (FAH)*

- a. Memeriksa mutasi harian
- b. Memastikan kebenaran posting
- c. Menyiapkan penyelenggaraan pengadministrasiannya.

OH membawahi:

- 1) *Financing Adminitration Assistant (FAA)*
- 2) *Operational Assistant (OA)*⁵⁷

⁵⁵ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵⁶ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵⁷ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

9. Back Office Head (BOH)

- a. Mengelola secara optimal fasilitas fisik cabang untuk menunjang pelayanan kantor cabang.
- b. Menyediakan dan mensupport kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fasilitas cabang.
- c. Mengawasi dan menyusun penyelenggaraan administrasi asset cabang.⁵⁸

4. Produk Penyaluran Dana dan Prosedur Pembiayaan

1. Pembiayaan Emas IB Hasanah

Pembiayaan Emas IB Hasanah merupakan fasilitas pembiayaan yang di berikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang di angsur secara pokok setia bulannya melalui akad *murabahah* (jual beli).

Keunggulannya :

- a. Objek pembiayaan berupa logam mulia yang bersertifikat PT.ANTAM.
- b. Angsuran tetap setiap bulannya selama masa pembiayaan sampai dengan lunas
- c. Biaya administrasi yang ringan mulai dari Rp. 50.000.
- d. Margin kompetiti
- e. Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis.

⁵⁸ Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

f. Jangka waktu pembiayaan minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun.

g. Maksimum pembiayaan sampai dengan Rp. 150.000.000.

Prosedur pembiayaan Emas IB Hasanah :

Dokumen yang di butuhkan :

a. Formulir permohonan pembiayaan

b. Fotocopy ktp

c. Fotocopy NPWP (untuk permohonan Rp.50.000.000,- ke atas)

d. Fotocopy Kartu Identitas Pegawai (Untuk pegawai)

e. Berstatus sebagai pegawai aktif / profesional/ pengusaha / lainnya.

f. Permohonan minimal berusia 21 tahun , pada saat pembiayaan lunas berusia maksimum : 55 tahun untuk pegawai (usia pensiun), 60 tahun untuk kalangan profesional dan pengusaha.

g. Mempunyai pengasilan tetap dan kemampuan mengangsur.⁵⁹

2. Griya IB Hasanah

Definisi dari Griya iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah, dan membeli tanah kavling serta rumah *indent*, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing – masing calon nasabah.

⁵⁹PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

Keunggulan dari produk Griya iB Hasanah ini yaitu: ⁶⁰

- a. Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah/minimal pembiayaan Rp. 25 juta dan maksimum Rp. 5 Milyar.
- b. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 15 tahun kecuali untuk pembelian kavling maksimal 10 tahun atau di sesuaikan dengan kemampuan pembayaran.
- c. Uang muka ringan yang dikaitkan dengan penggunaan pembiayaan
- d. Angsuran tetap tidak berubah sampai dengan lunas
- e. Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh kantor Cabang BNI syariah maupun Konvensional.

Prosedur pembiayaan Griya iB Hasanah:

- a. WNI.
- b. Berusia minimal 21 tahun dan maksimal pada saat pensiun, pembiayaan harus lunas.
- c. Mempunyai penghasilan yang tetap dengan masa kerja sekurang-kurangnya selama 2 tahun.
- d. Mengisi formulir dan dokumen-dokumen yang diperlukan di bank BNI syariah.

⁶⁰ PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

Prosedur :

- a. Mengisi formulir pembiayaan di kantor cabang BNI syariah.
- b. Menyerahkan fotocopy KTP, KK, Surat Nikah.
- c. Menyerahkan Asli Surat Keterangan Kerja
- d. Menyerahkan Slip gaji 3 bulan terakhir.
- e. Menyerahkan rekening koran tabungan aktif 3 bulan terakhir
- f. Menyerahkan fotocopy Sertifikat, imb dan PBB 3 tahun terakhir
(rumah yang akan di take over)
- g. Menyerahkan copy akad pembiayaan di bank sebelumnya dan copy rekening Pinjaman 6 bulan terakhir.
- h. Pembiayaan KPR di tempat lama harus sudah berjalan minimal 1 tahun.⁶¹

3. Multijasa iB Hasanah

Multijasa iB Hasanah (*Ijarah Multijasa*) adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada masyarakat untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa *fixed asset* atau kendaraan bermotor selama jasa di maksud tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang di haramkan Syariat Islam.

Keunggulan dari produk Multijasa iB Hasanah ini adalah:

⁶¹PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- a. Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b. Minimal pembiayaan Rp 5 Juta dan Maksimum Rp 500 juta
- c. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun
- d. Uang muka ringan
- e. Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh kantor Cabang BNI syariah maupun BNI Konvensional.

Akad yang di gunakan adalah *Ijarah*, dengan persyaratan :

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Usia minimal 21 tahun dan maksimal sampai dengan pensiun pembiayaan harus lunas
- c. Berpenghasilan tetap dan masa kerja minimal 2 tahun
- d. Mengisi formulir dan melengkapi dokumen yang dibutuhkan.⁶²

4. Multiguna iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli barang kebutuhan konsumtif dengan agunan berupa barang yang dibiayai (apabila bernilai materil) atau *fixed asset* yang di tujukan untuk kalangan profesional dan pegawai aktif yang memiliki sumber pembayaran kembali dari penghasilan tetap dan

⁶²PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang di haramkan syariah Islam.

Keunggulan produk ini yaitu:⁶³

- a. Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b. Minimal pembiayaan Rp 25 juta dan maksimum Rp 2 Milyar
- c. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 8 tahun
- d. Uang muka ringan
- e. Pembayaran angsuran melalui debet rekening seara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabng BNI syariah maupun BNI konvensional.

Prosedur pembiayaan multiguna:

Fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan / atau jasa sesuai dengan prinsip syariah dengan disertai agunan berupa tanah dan bangunan yang di tinggali berstatus SHM dan SHGB dan bukan barang yang di biyai.

Akad Murabahah atau Ijarah Multijasa ,dengan persyaratan:

- a. WNI
- b. Berusia minimal 21 tahun dan maksimal pada saat pensiun, pembiayaan harus lunas.

⁶³ PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- c. Mempunyai penghasilan yang tetap dan mampu mengangsur pembiayaan.
- d. Melengkapi persyaratan dokumen yang di tentukan ketentuan biaya : Asuransi jiwa dan kerugian , notaris, materai, dll, sesuai ketentuan yang berlaku.⁶⁴

5. Flexi iB Hasanah Umroh (*Flexi Umroh*)

Pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian jasa Paket Perjalanan Ibadah Umroh melalui BNI Syariah yang telah berkerja sama dengan *Travel Agent* sesuai dengan prinsip syariah.

Keunggulan :

- a. Proses cepat dengan persyaratan yang mudah dan sesuai dengan prinsip syariah.
- b. Dapat membiayai perjalanan ibadah umroh orang tua/mertua, suami/istri, dan anak-anak.
- c. Maksimum pembiayaan Rp. 200 juta
- d. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun atau 5 tahun untuk Nasabah *payroll* BNI atau BNI Syariah.
- e. Tanpa agunan untuk nasabah *payroll* BNI Syariah
- f. Uang muka ringan.
- g. Angsuran tetap tidak berubah sampai dengan lunas.

⁶⁴PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

h. Pembayaran angsuran melalui debet dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun Konvensional.

i. Akad : Ijarah Multijasa

Persyaratan :

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Usia minimal 21 tahun dan maksimal 60 tahun (pensiun) pembiayaan harus lunas.
- c. Memiliki penghasilan tetap dan mampu mengangsur.
- d. Melengkapi persyaratan dokumen yang telah ditentukan .

Ketentuan Biaya :

Biaya Asuransi, Biaya Administrasi, Notaris, Materai, dll sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶⁵

6. IB Hasanah Card

IB Hasanah *Card* adalah salah satu produk pembiayaan unggulan dari BNI Syariah yang diterbitkan berdasarkan Fatwa DSN No.54/DSN-MUI/X/2006. iB Hasanah *Card* merupakan kartu yang berfungsi sebagai kartu pembiayaan yang berdasarkan sistem syariah sebagaimana diatur dalam fatwa.

Keunggulan produk iB Hasanah *Card*, yaitu :

- a. Sesuai tuntunan syariah.
- b. Diterima di seluruh dunia.
- c. Biaya ringan.

⁶⁵PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- d. Transaksi untuk kebutuhan bisnis atau wirausaha.
- e. Otodebet zakat, infaq, sedekah, dan wakaf uang.
- f. Inspirasi Umroh iB Hasanah *Card*.⁶⁶

7. Oto IB Hasanah

Oto iB Hasanah adalah fasilitas pelayanan konsumtif murabahah yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini. Akad yang digunakan pada produk iB Hasanah adalah *Murabahah*.

Keunggulannya adalah :

- a. Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b. Minimal pembiayaan Rp. 5 juta dan maksimum Rp. 1 Milyar.
- c. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 5 tahun.
- d. Uang muka ringan dan khusus kendaraan bermotor roda 2 dengan pola kerjasama uang muka tidak diwajibkan.
- e. Angsuran tidak berubah sampai dengan lunas.
- f. Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah atau BNI Konvensional.

⁶⁶PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

8. Tunas iB Hasanah

Tunas iB Hasanah adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang di berikan untuk usaha produktif yang *feasible* namun belum *bankable* dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.

Keunggulan :

- a. Proses cepat dan mudah.
- b. Uang muka ringan minimal 10%.
- c. Minimal pembiayaan Rp. 5 juta s/d Rp. 500 juta.
- d. Jangka waktu minimal 3 tahun.⁶⁷

9. Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Keunggulan produk ini adalah :

- a. Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b. Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 tahun
- c. *Plafond* pembiayaan minimal Rp. 50 juta dan maksimum Rp. 1 milyar.

⁶⁷PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- d. Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

10. Gadai Emas iB Hasanah

Gadai Emas iB Hasanah atau juga disebut dengan pembiayaan *rahn* adalah penyerahan hak penguasa secara fisik atas barang berharga berupa emas (lantakan atau perhiasan beserta aksesorisnya) dari nasabah kepada bank. Sebagai agunan atas pembiayaan yang diterima.

Keunggulan produk ini adalah :

- a. Proses menggadai yang sangat sederhana dan tidak berbelit-belit dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b. Murah dan tarif dihitung secara harian.
- c. Jangka waktu 3 bulan dan bisa diperpanjang.
- d. Pembiayaan gadai diberikan sebesar 97% untuk emas lantakan 80% untuk emas perhiasan.
- e. Barang agunan aman karena diasuransikan.
- f. Diberikan fasilitas kartu ATM yang dapat ditarik tunai di seluruh jaringan BNI sehingga memudahkan nasabah, disamping lebih aman karena pembiayaan nasabah langsung masuk rekening Tabungan iB Hasanah.⁶⁸

⁶⁸PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

11. CCF iB Hasanah

Cash Collateral financing iB Hasanah (CCF iB Hasanah) adalah pembiayaan yang dijamin dengan cash, yaitu dijamin dengan simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan oleh BNI Syariah.⁶⁹

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas Data

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corellation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ r hitung $>$ r tabel”. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1

Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)

| Num of XY Pair (N) | Deg.Of Freedom (N-2) | Coefficient |
|-----------------------|-------------------------|----------------|
| | | $\alpha= 0.05$ |
| 42 | 40 | 0,3044 |

Pada tabel diatas diketahui bahwa $n= 42$ dengan coefficient $\alpha= 0,05$ dan r tabel sebesar 0,3044. Uji validitas dikatakan valid apabila $r >$ r tabel.

⁶⁹PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

Table 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel X₁

| No.Soa | r Hitung | Sig | Keterangan |
|---------------|-----------------|------------|-------------------|
| X1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X7 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Table 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel X₂

| No.Soa | r Hitung | Sig | Keterangan |
|---------------|-----------------|------------|-------------------|
| X1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X8 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Table 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Y

| No.Soa | r Hitung | Sig | Keterangan |
|---------------|-----------------|------------|-------------------|
| Y1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y8 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Dari tabel diatas seluruh item pertanyaan kuisiner dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena r hitung > r tabel dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,50$. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

| | Cronbach Alpha | N of Items | $\alpha = 0,50$ | Keterangan |
|----|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|
| X1 | 0,785 | 7 | 0,50 | Reliabel |
| X2 | 0,815 | 8 | 0,50 | Reliabel |
| Y | 0,778 | 8 | 0,50 | Reliabel |

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih dari 0,50. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, semua butir kuisisioner digunakan dalam penelitian karena nilai alpha cronbach $> 0,50$.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. dan dikatakan terdistribusi normal apabila

nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test > 0,05 (5%).⁷⁰

Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X1 | X2 | Y |
|---------------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| N | | 42 | 42 | 42 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 23.71 | 28.07 | 26.81 |
| | Std. Deviation | 5.380 | 6.855 | 6.689 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .190 | .288 | .168 |
| | Positive | .119 | .156 | .117 |
| | Negative | -.190 | -.288 | -.168 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.229 | 1.867 | 1.091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097 | .052 | .185 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |

Sumber : Data di olah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed). Dapat terlihat bahwa data variabel X1, X2 dan Y terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi > 0,05 (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,097, 0,052 dan 0,185.

⁷⁰Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.7
Test of Homogeneity of Variances

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----|------------------|-----|-----|------|
| X1 | 1952 | 5 | 22 | .126 |
| X2 | 3.638 | 5 | 22 | .115 |
| Y | .423 | 5 | 22 | .521 |

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besardari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8**Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.307 | 6.356 | | 3.352 | .002 | | |
| X1 | .299 | .193 | .241 | 1.551 | .029 | 1.000 | 1.000 |
| X2 | .057 | .151 | -.058 | -.374 | .040 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable:

Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.9**Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.307 | 6.356 | | 3.352 | .002 | | |
| X1 | .299 | .193 | .241 | 1.551 | .029 | 1.000 | 1.000 |
| X2 | .057 | .151 | -.058 | -.374 | .040 | 1.000 | 1.000 |

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.307 | 6.356 | | 3.352 | .002 | | |
| X1 | .299 | .193 | .241 | 1.551 | .029 | 1.000 | 1.000 |
| X2 | .057 | .151 | -.058 | -.374 | .040 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable:

Y

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,307 + 0,299X_1 + 0,057X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 21,307. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel semangat kerja dan kemampuan kerja tetap, maka produktivitas karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 21,307

2. Semangat Kerja (X_1)

Koefisien regresi variabel kemampuan dan keahlian (X_1) sebesar 0,299 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan semangat kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,299. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara semangat kerja dengan

produktivitas, semakin baik semangat kerja maka semakin meningkat produktivitas.

3. Kemampuan (X_2)

Koefisien regresi variabel kemampuan (X_2) sebesar 0,057 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kemampuan mengalami kenaikan, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,057.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dengan produktivitas, semakin baik kemampuan maka semakin meningkat produktivitas.

b. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 4.10
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 112.825 | 2 | 56.413 | 7.278 | .045^a |
| | Residual | 1721.651 | 39 | 44.145 | | |
| | Total | 1834.476 | 41 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai F 7,278 dengan nilai Signifikan 0,045 artinya nilai $0,045 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya.

c. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|---------------------------|-------|-------------|-------------------------|-------|
| | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | 3.352 | .002 | | |
| | X1 | .241 | 1.551 | .029 | 1.000 | 1.000 |
| | X2 | -.058 | -.374 | .040 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.029 dan X2 sebesar 0.040 yang berarti lebih kecil dari 0,05, Dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh

variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.12

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .665 ^a | .442 | .440 | 6.644 | 2.099 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,442$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu semangat kerja dan kemampuan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 44,2% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat.

B. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas X (semangat kerja dan kemampuan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan PT. BNI Syariah Kc Bengkulu. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya semangat kerja dan kemampuan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu semangat kerja dan kemampuan kerja haruslah ditingkatkan dan dipertahankan untuk mendorong karyawan mencapai produktivitasnya lebih baik, yang pada akhirnya akan menyumbang kenaikan produktivitas perusahaan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.029

$< 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh parsial semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu dan nilai signifikansi X^2 sebesar $0.040 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,05$ untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima.

Pengaruh variabel semangat kerja yang positif dan signifikan, semangat kerja dan kemampuan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar $44,2\%$ dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sejalan dengan pemahaman dalam kajian teori bahwa semangat kerja memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan semangat kerja yang memadahi semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang paling dominan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini dibutuhkan untuk menghadapi ketatnya kompetisi dalam sector usaha atau perdagangan produk/jasa yang sejenis. Kemampuan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka produktivitas karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Dengan bekerja keras kita akan bisa mencapai apa yang tidak orang lain capai. Tekad kita untuk melakukan hal yang sulit bagaikan memperoleh kunci untuk menemukan harta karun yang tersembunyi. Semakin besar kapasitas kita bekerja keras, semakin penghargaan jatuh dalam genggamannya kita. Semakin semangat kita menggali, semakin banyak peluang emas yang akan kita peroleh. Apapun yang kita inginkan dan kerjakan, tanamkan kerja keras di dalamnya dan bersiaplah dengan melimpahnya hasil panen. Hidup akan menjadi lebih baik jika kita berhenti menghindar dari pekerjaan yang sulit atau tidak berani untuk bekerja keras. Kerahkan kemampuan puncak untuk meraih hasil maksimal. Ketika kita mengerahkan semuanya, tidak akan yang tersisa kecuali hasil yang memuaskan. Seperti halnya dalam Syari'ah Islam, bekerja merupakan satu kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 yang artinya sebagai berikut:

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

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁷¹

Seorang insan minimal sekali diharuskan untuk dapat memberikan nafkah kepada dirinya sendiri dan keluarganya. Untuk itu, Islam juga menganjurkan umatnya agar selalu bekerja keras untuk mencapai apa yang diharapkan dan dicita-citakannya.

Istito'ah atau kemampuan dalam menjalankan syariat adalah hal yang wajib dilakukan. sebab, sudah menjadi syarat dalam syariat bahwa setiap penerapan hukum harus sesuai dengan kemampuan hamba. Jika benar-benar tidak mampu melakukannya, maka ia diberi keringanan (*udzur*) untuk mengerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali. Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas kemampuan dalam menjalankan hukum syariat cukup banyak sekali. Di antaranya adalah firman Allah ta'ala:⁷²

فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ

Artinya: “Maka bertakwalah kamu kepada Allah menurut kesanggupanmu..”
(At-Taghabun: 16)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (Al-Baqarah: 286)

⁷¹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2006)

⁷² Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*...

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

4. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. BNI Syariah Kc Bengkulu pada α (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 42 data menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,029 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BNI Syariah KC Bengkulu.
5. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BNI Syariah KC Bengkulu pada α (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 42 data menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,040 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BNI Syariah Kc Bengkulu

6. Semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Kc Bengkulu. Nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.045 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X_1) kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7. Besar persentase semangat kerja dan kemampuan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 44,2% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas karyawan

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal produktivitas sebaiknya PT. BNI Syariah Kc Bengkulu harus terus meningkatkan kemampuan karyawan dengan baik agar produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan semangat karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan sesuatu yang membuat semangat kerja kepada karyawan agar terus meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya dapat meneliti masalah produktivitas kerja karyawan dengan motivasi dan peningkatan Keahlian sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta. 2006
- Azeem, Muhammad, *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance* (Journal of Sustainable Development Studies ISSN 2201-4268 Volume 2 (2013), Number 1, 127-151)
- Departemen Agama RI. *Alquran dan terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro. 2006
- Foster, Bill. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta, 2. 2001
- Hasan, Ali. *Marketing dan kasus-kasus pilihan* cetakan 1. Yogyakarta : CAPS. 2014
- Idri. *Hadist Ekonomi, Ekonomi dalam perspektif Nabi*. Jakarta: Prenada Media Group. 2015
- Jurini, K.P.W. *Menetapkan Segmentasi Pasar*. Bagian Proyek Pengembangan Kurikulum Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Depdiknas
- Kumorotomo. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, UPPAM. 2005
- Kotler dan Keller. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. PT. Macanan jaya cemerlang. 2009
- Kasmir dan Jakfar. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media. 2003
- Kusmanto. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga hasil penjualan dan hubunagnnya terhadap efektivitas penjualan perusahaan (Studi Empiris pada bank BPR di Eks. Karesidenan Semarang)*. Program pascasarjana Universitas diponegoro

- Marrus, Stephanie K. *Building The Strategic Plan: Find Analyze, And Present The Right Information*. Wiley. USA. 2008
- Pakpahan, Efendi. *Volume Penjualan*. Jakarta: PT. Bina Intitama Sejahtera. 2009
- Rivai. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama. 2004
- Sarwono. *Pengukuran Efektivitas Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset. 2008
- Simamora. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE. 2005
- Senjaya *et al.* *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta. 2013
- Suprihatini, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen* (Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari–Juli 2014)
- Siswanto, Sutojo. *Manajemen Penjualan Yang Efektif, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka. 2003
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta. 2013
- Siagian, Sondang. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara. 2004
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- Swastha, Basu. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: BPFE. 2001
- Swastha, Basu. *Manajemen Penjualan, Cetakan ke-duabelas*. Yogyakarta : Penerbit Liberty. 2005
- Swastha, Basu dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Moderen*. Jakarta: FE UI. 2007
- Swastha, Basu. *Azas-azas Marketing*. Yogyakarta: Liberty. 2004

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty. 2007

Syamsul Rijal Hamid. *Kamus Hadis Nabi: Penting Bagi Santri, Perlu Bagi Da'i, Buku Pintar Hadits Edisi Revisi*. Jakarta: Qibla. 2012

Tjiptono, Fandy dkk. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta. 2008

