

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA MINIMARKET EL-JHON SUPRAPTO
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)**

Oleh :

MIMMA CAROLINA
NIM. 2113618098

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
KOTA BENGKULU
2016 M/ 1437 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Mimma Karolina, NIM: 2113618098, yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada Minimarket El-jhon Suprpto Kota Bengkulu”, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Januari 2016 M

Safar 1437 H

Pembimbing I

Pembimbing II



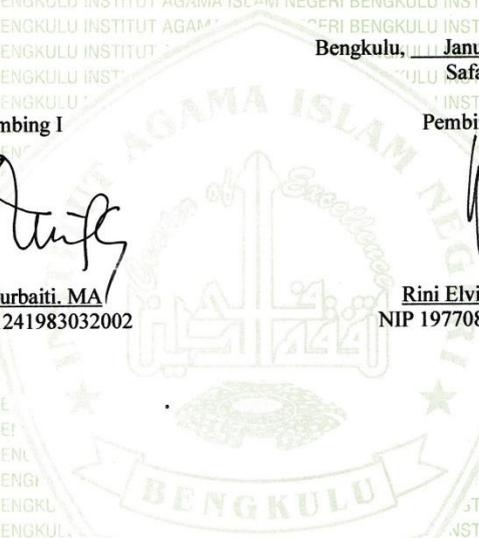
Dra. Nurbaiti, MA

NIP 195311241983032002



Rini Elvira, SE, M.Si

NIP 197708152011012007





**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Mimma Karolina NIM: 2113618098 yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Minimarket El-jhon Suprpto Kota Bengkulu, Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 13 Februari 2016 M / 1437 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Bengkulu, Februari 2016 M

Dekan,

Dr. Asnaini, MA
NIP 197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. Nurul Hak, MA
NIP 196606161995031002

Sekretaris

Rini Elvira, SE., M.Si
NIP 197708152011012007

Penguji I

Dr. Asnaini, MA
NIP 197304121998032003

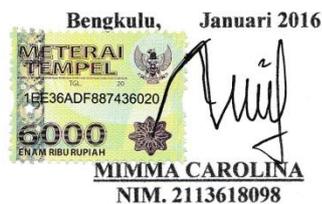
Penguji II

Idwal B. MA
NIP 198307092009121005

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MINIMARKET EL-JHON SUPRPTO KOTA 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 dan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di 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 ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.



MOTTO

Barang siapa yang bertawakal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya (QS. Ath-Thalaq:3)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan dan sesungguhnya bersama kemudahan ada kesulitan (QS. Al Mujadilah 58;11)

Bersabar dalam berusaha, Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah dan bersyukur atas apa yang telah diperoleh.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati, karya ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua terhebat, terkuat, terkasih, tercinta, tersayang Ibunda Marina dan ayahanda alm. Bahri Daniel terimakasih berkatnya saya tumbuh menjadi anak yang tangguh, yang mampu menghadapi dunia dengan semua ceritanya dan berani berjalan sendiri mengitari dunia. Yang siang malam tak henti berjuang untuk kami, doa, keringat, semangat, materi dan semuanya, terima kasih tak terhingga ibunda ayahanda....
2. Ayunda ku tersayang (Nur Jannah.ST.HI) dan adik ku terkasih (Muhammad Harun) terima kasih untuk motivasi dan semangat yang selalu kalian berikan untuk ku, yang mengajarkan arti kesabaran saat berada di kota perantauan, yang selalu menghibur disaat diri ini yang sering lelah dengan semua aktifitas yang dijalani. You are the best sister ever...
3. Kedua pembimbing terbaikku yang sangat aku sayangi ibu Nurbaiti dan ibu Rini Elvira, terima kasih bu telah membimbing sampai terselesaikannya SRIPSI ini, yang selalu menyempatkan waktu untuk membimbing di sela-sela kesibukannya. Yang selalu memberikan masukan dan selalu bisa menenangkan disaat anak bimbingannya galau menghadapi sidang, yang tak pernah bosan menghadapi tingkah laku kami. Terima kasih banyak ibuku tersayang.
4. Seseorang yang sangat spesial, tercinta, tersayang terima kasih selalu ada untukku 3 tahun ini dalam suka maupun duka, selalu membantu, memberikan semangat dan selalu menghibur dengan segala tingkah laku konyolnya. Terima kasih Love...
5. Teman-teman seperjuangan terkhusus mahasiswa reguler 2 yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan keluarga besar Almamater IAIN Bengkulu, semua dosen yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sampai aku dapat menyelesaikan Sripsi ini.

ABSTRAK

Mimma Carolina NIM. 2113618098 Yang Berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada Minimarket El-Jhon Suprpto Kota Bengkulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas El-Jhon Cabang Prpto (2) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas El-Jhon Cabang Prpto. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan muslim yang berjumlah 30 orang, Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang berjumlah 30 orang. Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,947 sama dengan 94.7%. Artinya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sangat tinggi.

Kata Kunci : Pengaruh, Semangat kerja, Produktivitas kerja

ABSTRACT

Mima Carolina NIM. 2113618098 The Entitled Influence Morale Employee Productivity Against Muslims In Minimarket El-Jhon Suprpto Bengkulu City

This study aims to determine: (1) To know Is morale significant positive effect on the productivity of El-John Branch Prpto (2) To determine the morale How much influence on the productivity of El-John Branch Prpto. The type of research is a field of research with a quantitative approach associative. The type of data used are primary data collecting use observation techniques, questionnaires and documentation. The population in this study were all employees of Muslims numbering 30 people, The sample in this study using saturated sampling is sampling technique when all members of the population used as a sample, totaling 30 people. Data analysis technique used in this research is to use a simple linear regression analysis. Results of this study expressed significant effect on the morale of employees Muslim propduktivitas El Jhon Suprpto Bengkulu with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based Test determination coefficient obtained a value of 0.947 equals 94.7%. That is the effect of morale on employee productivity Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu very high.

Keywords: Effect, Morale, Productivity of work

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad Saw atas berkat perjuangan beliau dan para sahabatnya sehingga mengantarkan kita dari zaman jahiliyah menuju ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PADA MINIMARKET EL-JHON SUPRAPTO KOTA BENGKULU** ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dari berbagai segi. Oleh karena itu kritik dan saran penulis harapkan guna perbaikan proposal skripsi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik materil maupun spiritual, dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini, terkhusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M.M.Ag,MH selaku Rektor Institit Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
3. Eka Sri Wahyuni, SE.,MM selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Reguler 2 IAIN Bengkulu.

4. Dra. Nurbaiti, MA selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Rini Elvira, S.E, M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu membimbing, memberikan semangat, motivasi serta dorongan yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen IAIN Bengkulu yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis kuliah.
7. Karyawan FEBI dan staf Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah memberikan fasilitas baik itu berupa referensi ataupun literatur-literatur yang lainnya sehingga penulis dapat dengan leluasa menggunakannya.

Bengkulu, Januari 2016

MIMMA CAROLINA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
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. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
B. Pengertian Produktivitas Kerja	12
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	15
D. Indikator	15
E. Pengertian semangat kerja	16
F. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja	17
G. Indikator	23
H. Pengaruh semangat kerja terhadap semangat kerja.....	25
I. Kerangka berfikir	26
J. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan pendekatan penelitian	29
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
C. Waktu dan lokasi penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknis Analisa Data.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum tentang objek penelitian.....	41
1. Deskripsi Responden.....	41
2. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian.....	54
C. Pembahasan.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Tinggi, Sedang Dan Rendah Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan El-Jhon Cabang Prapto Kota Bengkulu tahun 2015	4
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Kategori Responden	34
Tabel 3.2	Koefesien Determinasi	38
Tabel 4.1	Rekapitulasi Deskripsi Responden	45
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Data Semangat Kerja (X)	54
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Data Produktivitas Karyawan (Y)	55
Tabel 4.4	Uji Realibilitas Data Semangat Kerja	56
Tabel 4.5	Uji Realibilitas Data Semangat Kerja	56
Tabel 4.6	Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Homogenitas Data	58
Tabel 4.8	Uji Koefesien Regresi Linear	59
Tabel 4.9	Hasil uji t.....	60
Tabel 4.10	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan El Jhon Prapro Kota Bengkulu ...	28
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	41
Gambar 4.2 Usia Responden	42
Gambar 4.3 Gaji Responden	43
Gambar 4.4 Status Perkawinan.....	44
Gambar 4.5 Struktur Organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

kuisoner.....
Tabulasi.....
deskripsi responden.....
Upah.....
Usia.....
Pendidikan.....
Uji Validitas.....
Uji Kualitas data.....
Uji Homogenitas.....
Uji Hipotesis.....
Dokumentasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat *finansial atau non finansial*. Masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.¹

Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia dan merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam, modal serta keterampilan (*skill*). Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu manusia juga merupakan faktor kunci bagi berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia juga memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan atau suatu badan usaha masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya. Dalam konsep manajemen manusia harus mau

¹ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung; Penerbit Alumni, 2003) h. 59

memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas yang diikuti terciptanya hubungan kerja yang baik dalam arti menyenangkan penuh tanggung rasa dan saling membangun. Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut keterlibatan semua pihak pengelola perusahaan maupun para karyawan.²

Islam merupakan agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah karya ataupun produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu, produktivitas dapat didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai kebaikan.³ Produktivitas mencakup sikap mental patriotic yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁴

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber data yang digunakan, termasuk sumber daya manusia⁵. Dalam pengukuran produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut : (1) kualitas kerja (*quality of work*), (2) kuantitas kerja (*quantity of work*), (3) pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), (4) kreatifitas (*creativity*), (5) kerja sama

² Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung : Penerbit Alumni) h. 59

³ Karim, A. *Ekonomi Mikro Islami*. (Jakarta : Grafindo, 2007) h. 99

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insane Press, 2002) h. 24

⁵ Jhon R. Schermerharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi Opset, 2003) h. 7

(*cooperation*), (6) ketergantungan (*dependability*), (7) inisiatif (*initiative*), (8) personal kualitas⁶

Produktivitas kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Produktivitas kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja, dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja.⁷

Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.⁸ Dalam pengukuran semangat kerja dapat diukur dengan beberapa indikator : 1) Kegairahan, 2) Kekuatan untuk melawan frustrasi, 3) Kualitas untuk bertahan dan 4) Semangat kelompok.

Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam

⁶ B. Siswanto Sastrohardiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, cet ke II, 2002) h. 236

⁷ B. Siswanto Sastrohardiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia...*, h. 239

⁸ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*. (Jakarta : Penerbit Alumni, 2003) h. 69

sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari pada produktivitas seorang karyawan dalam bekerja. Dapatlah dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas.⁹

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada hari Jumat 27 November 2015, di El-Jhon Cabang Prapto ada 50% atau 15 orang responden yang memiliki semangat kerja tinggi, sedangkan 60% atau 18 responden yang memiliki produktivitas sedang, hal ini dapat dilihat dari data observasi awal yang dilakukan penulis melalui tabel berikut

Tabel 1.1
Kategori Tinggi, Sedang Dan Rendah
Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan El-Jhon Cabang
Prapto Kota Bengkulu tahun 2015

No	Kategori TSR	Semangat Kerja	Produktivitas
1	Tinggi	15 Orang	8 Orang
2	Sedang	7 Orang	18 Orang
3	Rendah	8 Orang	4 Orang
Total		30 Orang	30 Orang

Sumber : Data diolah Primer

Tabel diatas menegaskan dari 30 karyawan muslim yang diobservasi, 15 orang memiliki semangat kerja tinggi, 7 orang memiliki semangat kerja sedang dan 8 orang memiliki semangat kerja rendah, maka secara simpulan karyawan-karyawan El-Jhon cabang Prapto memiliki semangat kerja tinggi, sedangkan produktivitas kerja karyawan-karyawan El-Jhon cabang Prapto, 8 orang memiliki produktivitas tinggi, 18 orang memiliki produktivitas sedang

⁹ Jhon R. Schermenharn, *Manajemen* (Yogyakarta: Andi Opset, 2003) h. 7

dan 4 orang memiliki produktivitas rendah, Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu hal yang terkait berhubungan dengan teori secara statistik pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim Minimarket El-Jhon cabang Prapto tersebut tidak sesuai dengan teori. maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut untuk membuktikan secara statistik dengan judul “pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim Minimarket El-Jhon cabang Prapto”.

B. Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto ?
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas El-Jhon Cabang Prapto
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas El-Jhon Cabang Prapto

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur untuk penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya memberi informasi tentang Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto

2. Kegunaan Praktis

a. El-Jhon Cabang Prapto

Dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan meningkatkan semangat kerja karyawan El-Jhon Cabang Prapto, Memberi masukan pada El-Jhon Cabang Prapto dalam hal peningkatan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan sesuatu yang berharga bagi pihak universitas dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

E. Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan penelusuran, kajian penelitian yang membahas masalah yang sesuai menurut data yang penulis peroleh, penelitian tersebut antara lain yaitu

Wisnu, meneliti tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Veda Meubel Mas Semarang*. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatori. Teknik pengumpulan data dengan mengambil sampel dari karyawan, instrumen pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 43 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda, hasil penelitian ini diketahui signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,013 < 0,005$ dan signifikansi semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,006 < 0,005$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua hipotesis diterima atau terbukti. Dari uji koefisien regresi diketahui bahwa besar Adjusted R Square sebesar 0,332 atau 33,2%. Artinya variabel lingkungan kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 33,2%¹⁰ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat perbedaan yang terletak pada tujuan penelitian, kemudian jenis penelitian, penelitian diatas menggunakan Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatori, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif, kemudian teknik analisis data, penulis menggunakan analisis liner sederhana sedangkan

¹⁰ Wisnu, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Veda Meubel Mas Semarang* (Fakultas Ekonomi, Uniaversitas Pancasila, Semarang, 2012).

peneliti terdahulu menggunakan analisis liner berganda. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak aspek variabel penelitian yaitu semangat kerja dan produktivitas karyawan dan terletak pada metodologi penelitian yaitu menggunakan kuantitatif, serta teknik pengumpulan data yaitu sama sama menggunakan angket.

Djunaidah, meneliti tentang “*Pengaruh Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Gresik Padang*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear sederhana untuk mengetahui pengaruh semangat kerja yang meliputi kebutuhan Individu (X_1); Harapan Individu (X_2); Perlakuan Adil (X_3); dan Kejelasan Tujuan (X_4) terhadap Produktivitas (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi yang meliputi kebutuhan individu, harapan individu, perlakuan adil serta kejelasan tujuan memiliki pengaruh terhadap produktivitas; dan (2) Motivasi melalui pemenuhan kebutuhan individu mempunyai pengaruh dan hubungan yang paling besar apabila dibandingkan dengan motivasi lainnya terhadap produktivitas.¹¹

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat perbedaan yang terletak pada indikator penelitian, indikator penelitian diatas adalah kebutuhan Individu (X_1); Harapan Individu (X_2); Perlakuan Adil

¹¹Djunaidah, meneliti tentang “*Pengaruh Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Gresik Padang* (Fakultas Syariah, IAIN Imam Bonjol Padang, 2012).

(X_3); dan Kejelasan Tujuan (X_4) dan Produktivitas (Y) Sedangkan pada penelitian ini Produktivitas kerja (Y) indikator sebagai berikut : (1) kualitas kerja (*quality of work*), (2) kuantitas kerja (*quantity of work*), (3) pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), (4) kreatifitas (*creativity*), (5) kerja sama (*cooperation*), (6) ketergantungan (*dependability*), (7) inisiatif (*initiative*), (8) personal kualitas. Dan semangat kerja indikatornya : 1) Kegairahan, 2) Kekuatan untuk melawan frustrasi, 3) Kualitas untuk bertahan dan 4) Semangat kelompok, kemudian teknik analisis data, penulis menggunakan analisis liner sederhana sedangkan peneliti terdahulu menggunakan analisis liner berganda. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak aspek variabel penelitian yaitu semangat kerja dan produktivitas karyawan dan terletak pada metodologi penelitian yaitu menggunakan kuantitatif, serta teknik pengumpulan data yaitu sama sama menggunakan angket.

Kusumawarni, meneliti tentang *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Teknik analisis data yang digunakan analisis linear berganda, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PDAM yang berjumlah 92 karyawan. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka dalam hal ini semua populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel semangat kerja (X_1), kegairahan kerja dan disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel produktivitas kerja (Y) terdiri dari sub variabel yaitu hasil kerja dan kualitas. Alat

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_1 = 7,026$, dan $t_2 = 4,977$ sedangkan ttabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 89 pada taraf signifikansi 5% = 1,99. Sehingga dapat diketahui bahwa t_1 dan $t_2 > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Adapun besarnya koefisien determinasi (r^2) diperoleh 71,2 % sedangkan sisanya 28,8 % yang merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹²

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat perbedaan yang terletak pada tujuan penelitian, kemudian metode penelitian, penulis menggunakan analisis liner sederhana sedangkan peneliti terdahulu menggunakan analisis liner berganda. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak aspek variabel penelitian yaitu semangat kerja dan produktivitas karyawan dan terletak pada metodologi penelitian yaitu menggunakan kuantitatif, serta teknik pengumpulan data yaitu sama sama menggunakan angket.

Kontribusi penelitian terdahulu pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian terdahulu dapat Menjadi referensi bagi penelitian penulis serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

¹² Kusumawarni, meneliti tentang *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus* (Fakultas Ekonomi, UMB Bojonegoro, Kudus , 2012).

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini disajikan satu kesatuan yang terdiri dari lima bab, yang setiap bab terdiri dari beberapa sub bab bahasan. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh dalam pembahasan tersebut, maka penulis kemukakan secara globalisasi yang terkandung dalam skripsi ini.

Bab I : Pendahuluan yang berisi secara keseluruhan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Pemaparan tentang kajian pustaka yang berisi tentang pemataran dari judul penelitian yaitu: Kajian teori yang terdiri dari pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan pengaruh semangat kerja dengan produktivitas , Kerangka Pemikiran teoritis dan Hipotesa Penelitian

Bab III : dalam bab ini memaparkan tentang Jenis Penelitian yaitu Penelitian ini bersifat kuantitatif, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Instrumen Penelitian , Uji Validasi Angket, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Bab IV : Pemaparan Hasil penelitian dan Pembahasan

Bab V : Pemaparan Kesimpulan dan saran

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat di lakukan oleh teknologi.¹³

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu di perlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang di kelola dengan baik dan efisien. Menurut Wendel sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan.

¹³ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung : Alumni, 2003) h. 69

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian tentang Produktivitas Kerja

Winardi mengemukakan bahwa produktivitas adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit dari faktor-faktor produksi lain, dalam jangka waktu tertentu.¹⁴ Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.¹⁵

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup :

¹⁴ Winardi. *Kamus Ekonomi, Inggris Indonesia, Ed. Ke-1.2*. (Bandung : Mandar Maju, 2002), h. 343

¹⁵ Raviyanto, J. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi, Cetakan ke-2*. (Jakarta: Universitas Indonesia:2006) h. 16

1. Ketepatan waktu berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
2. Penampilan karyawan berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian.
3. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.¹⁶

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong

¹⁶ Raviyanto, J. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi, Cetakan ke-2*. (Jakarta: Universitas Indonesia: 2006) h. 16

munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Sama halnya menurut Simanjuntak, produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini.¹⁷

Dari sejumlah pengertian di atas, maka dalam arti luas Produktivitas Kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut hubungan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) dari tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut.

Produktivitas adalah rasio perbandingan dari beberapa *output* dengan beberapa *input* seperti yang dikatakan oleh International Labour Office (1979) yang dikutip oleh Hasibuan, dalam Penelitian Kerja dan Produktivitas, adalah:

Produktivitas dirumuskan sebagai perbandingan antara (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas adalah gabungan sumber daya (*input*), dengan demikian sama dengan jumlah barang atau jasa (*output*) yang dihasilkan dari sumber itu.¹⁸

Dari penjelasan para ahli diatas, maka peranan Produktivitas Kerja pada suatu perusahaan sangat penting guna pencapaian tujuan

¹⁷ Ravianto, J. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi, Cetakan ke-2*. (Jakarta: Universitas Indonesia: 2006) h. 16

¹⁸ Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara) h. 10

yang lebih baik dari sebelumnya. Sebab perusahaan akan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif dan terbuka serta kritis terhadap ide-ide baru serta perubahannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk semua macam pengukuran produktivitas, keluaran (*output*) diukur secara fisik yang sebenarnya, yang dihitung bukan banyaknya aktivitas tetapi banyaknya hasil dari aktivitas tersebut.

Produktivitas dipengaruhi faktor-faktor sumber daya sebagai masukan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu tenaga kerja, modal dan Sumber Daya Alam (SDA) atau bahan baku industri dan keluaran (yang dimaksudkan adalah jumlah volume dari produk).

Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti Pendidikan; Keterampilan; Sikap dan etika serta semangat kerja; Gizi dan kesehatan; Tingkat penghasilan; Jaminan sosial; Lingkungan dan iklim kerja; Teknologi; Sarana produksi; Manajemen; serta Kesempatan berprestasi.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes, indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :¹⁹

¹⁹ Raviyanto, J. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi, Cetakan ke-2*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006) h. 16

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- b. Ketrampilan (*skills*) adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
- c. Kemampuan (*abilities*) yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
- d. Sikap (*attitudes*) yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
- e. Perilaku (*behaviors*) yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat

karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.²⁰

Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.²¹

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Hasibuan seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Pendapat Jusup Irianto mengemukakan bahwa:

²⁰ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung : Alumni, 2003) h. 69

²¹ Bedjo Siswanto, "*Manajemen Tenaga Kerja*", (Bandung : Sinar Baru, 2000), h. 35

“Beberapa peristiwa yang menyangkut aspek ketenagan kerja seringkali mencuat dipermukaan karena para pengelola organisasi perusahaan masih mempunyai pandangan ortodhok, dengan tidak mau memahami tuntutan pekerjaan yang bersifat manusiawi.”²²

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa perusahaan seharusnya berusaha meningkatkan semangat kerja karyawannya. Bila hal ini diabaikan, dikhawatirkan karyawan menyatakan ketidakpuasannya dengan membolos kerja. Lebih berbahaya lagi bila sampai mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja

1. Kebutuhan Individu

Mengkaji masalah semangat kerja merupakan upaya untuk mengerti, memahami, dan mencari kebutuhan dan keinginan manusia dalam organisasi. Beberapa teori yang membahas tentang motivasi atau semangat kerja salah satunya disajikan oleh Abraham Maslow dan teori Hirarki Kebutuhan. Menurut Abraham Maslow seperti dikutip oleh Indrawijaya, yang berbunyi: Individu akan termotivasi melakukan apabila individu tersebut dapat memenuhi kebutuhannya pada saat itu²³

Teori Hirarki kebutuhan hendaknya bertitik tolak pada tiga asumsi pokok yaitu:

²² Irianto, Jusuf. 2004. *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori)*. Majalah Usahawan No. 04 th XXIII, April. Jakarta

²³ Indrawijaya. *Perilaku Organisasi* (Bandung : Sinar Baru, 2009) h. 27

- a. Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan pada dasarnya keinginan mereka selalu tidak terpenuhi seluruhnya.
- b. Kebutuhan dan keinginan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi.
- c. Kebutuhan manusia tersusun menurut Hirarki pentingnya. Agar lebih jelas lagi, Hirarki kebutuhan secara sederhana sebagai berikut:
 - 1) *Faali* (Fisiologi), kebutuhan ragawi seperti kebutuhan akan makan, minum dan sebagainya.
 - 2) Keamanan, kebutuhan akan merasa aman dan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 - 3) Sosial, kebutuhan untuk diterima teman sejawat termasuk golongan dan diterima oleh masyarakat.
 - 4) Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan, status, gelar, promosi, pujian dan jamuan anugrah.
 - 5) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menunjukkan perasaan-perasaan, prestasi, melaksanakan tujuan penting dan lain-lain.²⁴

Dari ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa mengetahui kebutuhan individu/ karyawan sangatlah

²⁴ Indrawijaya. *Perilaku Organisasi* (Bandung : Sinar Baru, 2009) h. 29

penting bagi para manajer untuk memiliki pengertian tentang kebutuhan-kebutuhan yang biasanya paling penting bagi para bawahan dan hendaknya akan memudahkan upaya-upaya untuk memberi motivasi bagi mereka. Jadi pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan karyawan tersebut secara proporsional. Adapun kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal, mengingat pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhinya.

2. Harapan Individu

Dalam teori pengharapan para ahli mengemukakan bahwa orang berperilaku dalam cara tertentu karena mengharapkan hasil-hasil tertentu dalam perilaku tersebut. Istilah harapan oleh Gibson (2001) yang dikutip oleh Jusuf Irianto dinyatakan sebagai: “Suatu tindakan tertentu diikuti hasil tertentu.”²⁵

Sedangkan menurut Hersey yang dikutip oleh Irianto memberikan pengertian sebagai berikut:

“Harapan adalah persepsi atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari seseorang berdasarkan atas pengalaman masa lampau.”²⁶

²⁵ Irianto, Jusuf. 2004. *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori)*. Majalah Usahawan No. 04 th XXIII, April. Jakarta

²⁶ Robert F. H.sey. 2004. *Analisis Laporan Keuangan.* (Jakarta: Salemba Empat), h. 99

3. Perlakuan Adil

Setiap orang yang berbeda dalam suatu organisasi menghendaki adanya perlakuan adil dari atasan ataupun mendapatkan adanya diantara kelompok. Hasibuan berpendapat bahwa:

“Individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/ keluaran orang-orang lain dan kemudian merespons untuk menghapus setiap ketidakadilan.”²⁷

Sedangkan menurut P. Gibson yang dikutip oleh Irianto, dalam perlakuan adil ada empat ukuran penting yaitu: Orang, individu yang merasakan adil atau tidak adil, Perbandingan dengan orang lain: setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang suatu pembandingan rasio masukan dan hasil, Masukan: Karakteristik individual yang dibawa seseorang kedalam pekerjaan, hal ini mungkin diraih seperti keberhasilan (keahlian, pengalaman, belajar) ataupun karakteristik bawaan (umur, jenis kelamin dan ras), Perolehan (*income*); apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (penghargaan, tunjangan dan upah).²⁸

²⁷ Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 169

²⁸ Irianto, Jusuf. 2004. *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori).* Majalah Usahawan No. 04 th XXIII, April. Jakarta

Dari kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perlakuan adil adalah membandingkan usaha yang telah dilakukan individu dengan imbalan yang diperolehnya, sama pula yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang sama.

4. Kejelasan Tujuan

Tujuan merupakan obyek dari suatu tindakan yang diperlukan, untuk merumuskan agar lebih jelas arah yang akan dijadikan sasaran. Dalam menetapkan tujuan, metode yang dipergunakan serta sifat-sifat tujuan itu perlu untuk diperhatikan. Misalkan mengenai alat-alat kerja yang harus jelas, untuk itu perlu mengetahui sifat dan tujuan yang antara lain meliputi rincian tujuan, hambatan, dan intensitas tujuan.

Setiap tujuan yang telah ditetapkan memberikan gambaran bagi setiap individu yang akan melaksanakan pekerjaannya. Sebenarnya tujuan yang terperinci secara jelas akan memberikan semangat individu yang akan melaksanakannya. Adapun pengertian nilai dari tujuan yang telah dituliskan oleh ahli riset yang bernama Gary Lantham dan James kemudian dikutip oleh Manullang sebagai berikut:

Penetapan suatu tujuan spesifik dan menantang menjurus kepada suatu peningkatan prestasi karena tujuan tersebut membuat lebih jelas bagi individu tentang apa yang harus dikerjakan. Hal tersebut pada gilirannya dapat memberikan pada pekerja rasa prestasi, pengakuan, komitmen, dalam hal ini dapat membandingkan seberapa baik ia telah bekerja diwaktu lampau, dan dalam berapa

hal, seberapa baik ia melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan pekerjaan lainnya.²⁹

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan, ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:³⁰

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya

²⁹ Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Penerbit BPF, 2008) h. 159

³⁰ Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 164

kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing

untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula³¹

Dari paparan diatas dapat disimpulkan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

4. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan dapat difungsikan semaksimal mungkin maka akan diperoleh suatu produktivitas kerja yang tinggi, maka perlulah kiranya dalam sebuah perusahaan diperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh didalamnya baik itu faktor dari dalam diri individu maupun dari luar individu, salah satunya adalah faktor semangat kerja karyawan.³²

Robert A. Suterneister, mengungkapkan hubungan antara semangat dan produktivitas sebagai berikut:³³

1. Produktivitas itu untuk sekitar 90% bergantung kepada prestasi kerja tenaga kerja, dan yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah;
2. Produktivitas kerja itu untuk 80% - 90% bergantung kepada semangat untuk bekerja, dan yang 10 - 20% bergantung kepada kemampuannya;
3. Bahwa semangat kerja itu untuk 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi fisik.

³¹ Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 165

³² Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), h. 253

³³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, h. 254

Dalam usaha mencapai target produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya faktor semangat kerja yang terdapat dalam diri tiap karyawannya didalam bekerja. Karena dengan semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan semangat kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas el-jhon cabang prapto dan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas El-Jhon Cabang Prapto

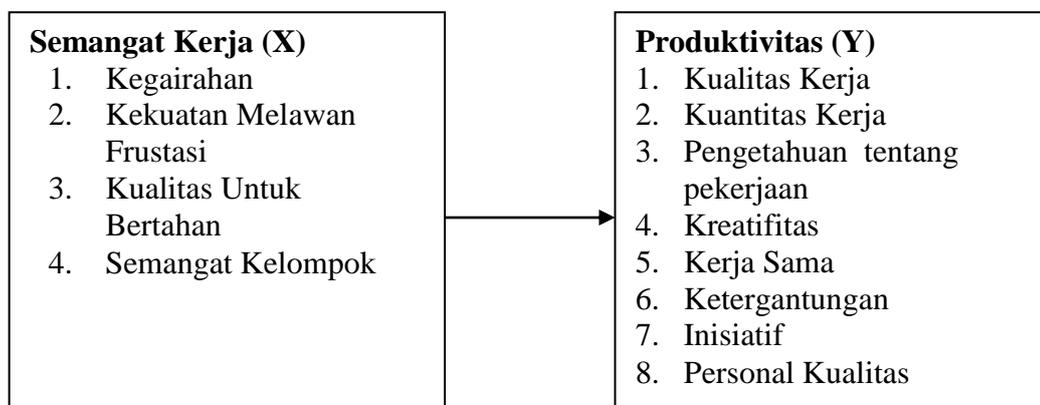
Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber data yang digunakan, termasuk sumber daya manusia³⁴. Dalam pengukuran produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut : (1) kualitas kerja (*quality of work*), (2) kuantitas kerja (*quantity of work*), (3) pengetahuan tentang pekerjaan (*knoeledge of job*), (4) kreatifitas (*creativity*), (5) kerja sama (*cooperation*), (6) ketergantungan (*dependability*), (7) inisiatif (*initiative*), (8) personal kualitas³⁵

³⁴ Jhon R. Schermenharn, *Manajemen* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003) h. 7

³⁵ B. Siswanto Sastrohardiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, Cet ke II, 2002) h. 236

Semangat kerja dalam penelitian ini adalah keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.³⁶ Dalam pengukuran semangat kerja dapat diukur dengan beberapa indikator : 1) Kegairahan, 2) Kekuatan untuk melawan frustasi, 3) Kualitas untuk bertahan dan 4) Semangat kelompok. Demikian adalah kerangka teoritis dari variable yang diteliti:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir
Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Muslim Minimarket
El Jhon Prapro Kota Bengkulu



Sumber : Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.³⁷

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu Semangat Kerja Sedangkan variabel independennya yaitu Produktivitas.

³⁶ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung :Penerbit Alumni, 2003) , h. 69

³⁷ Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002) h. 109

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah di jabarkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat Pengaruh Positif signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim Minimarket El Jhon Prapto Bengkulu.

H_a = Terdapat Pengaruh positif signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim Minimarket El Jhon Prapto Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif.³⁸ Dimana penulis ingin mengetahui apakah semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Semangat Kerja (X)

Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja dapat diukur menggunakan indikator :

- a. Kegairahan,
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi,
- c. Kualitas untuk bertahan dan
- d. Semangat kelompok.

³⁸ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hal, 105

2. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah adalah nilai output dalam hubungannya dengan kesatuan input tertentu, umumnya dinyatakan sebagai imbalan dari hasil kerja rata-rata. Item-item variabelnya adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja,
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Kreatifitas, Kerja Sama ,
- e. Ketergantungan ,
- f. Inisiatif dan
- g. Personal Kualitas

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari sampai Desember 2015 dengan lokasi penelitian ini pada El-Jhon Cabang Prapto yang beralamat di Jalan Suprapto No. 08. Kota Bengkulu, alasan pemilihan tempat penelitian ini yaitu karna penulis menemukan ada permasalahan antara semangat kerja dengan produktivitas karyawan El Jhon Prapto Bengkulu, dimana terjadi ketidak sesuaian antara teori dan praktek.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan muslim, berdasarkan wawancara

³⁹ Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta) h. 389

dengan Ibu Rita, karyawan El-Jhon Bengkulu berjumlah 30 orang⁴⁰. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto yang berjumlah 30 orang

2. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang⁴¹

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 30 orang.

E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

- a. Data primer, diperoleh langsung dari responden karyawan muslim El-Jhon Cabang Prapto yang berjumlah 30 orang. Dengan bentuk data primer berupa data yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- b. Data Sekunder, diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang di dapat dari El-Jhon Cabang Prapto. Serta buku-buku, media cetak atau media elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

⁴⁰ Wawancara dengan Ibu Rita, Senin 7 Desember 2015, 13.00 WIB

⁴¹ Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. h. 189

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan dan pencacatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian⁴².

Teknik observasi ini digunakan untuk mendapatkan data observasi awal untuk mengetahui kategori semangat kerja dan produktivitas karyawan muslim El jhon Prapto Bengkulu.

b. Survei

Penelitian survey menurut Bambang dan Lina yang dikutip Alif, merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis.⁴³

c. Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan, Studi kepustakaan yang dilakukan oleh penulis adalah mengumpulkan data dari buku-buku sumber yang sudah ditentukan

⁴² S. Margono, *Metodologi Penelitian ...* , hal 158

⁴³ S. Margono, *Metodologi Penelitian ...* , hal 159

F. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan teknik sebagai berikut:

1. Check List

Check List merupakan suatu daftar yang mengandung atau mencakup faktor-faktor yang ingin diselidiki. Check list dalam penelitian ini digunakan dalam observasi awal untuk mengetahui kategori semangat kerja dan produktivitas karyawan muslim El jhon Prapto Bengkulu

2. Kuesioner Tertutup

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti . Daftar kuesioner kemudian disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut yang merupakan pertanyaan positif yang memiliki nilai 1 sampai 5

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner skor jawaban, dimana skala yang digunakan adalah skala likert . Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu terhadap variabel penelitian.⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.137

Adapun ketentuannya adalah :

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Kategori Responden

Kategori	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono

Angket ini ditujukan kepada karyawan muslim Minimarket Eljhon cabang Suprpto Bengkulu

3. **Dokumentasi**

Penggunaan Tekhnik Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dalam hal ini struktur organisasi, sejarah. Dan sumber informasi lainnya yang bersifat data. Dalam hal ini sejarah Eljhon Prapto dan dokumentasi foto pada saat penelitian dilaksanakan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian menggunakan program SPSS sebagai untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu antara Semangat Kerja (X) dan Produktivitas (Y). Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linier ganda, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dengan kuantitatif korelasi menggunakan teknik analisis uji regresi sederhana, maka harus dilakukan beberapa uji prasyarat yakni :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir soal tes. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran validitas angket dilakukan dengan menggunakan *Corelation Person* yaitu mengkorelasikan skor item masing-masing nomor dengan total skor item, peneliti hanya akan menggunakan soal-soal yang terbukti valid dari hasil analisis instrumen. Hasil analisis perhitungan Jika $\text{sig} < \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila $\text{sig} > \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid.⁴⁵

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas angket adalah 0,5. Artinya, apabila nilai kritik

⁴⁵Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cetakan I, h. 128

untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,5 ($r_i \geq 0,5$), maka angket tersebut dikatakan reliabil.⁴⁶

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut⁴⁷

1. Signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

d. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variansi tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variansi tersebut homogen, maka dilakukan uji *levene*, yaitu tes uji *of homogeneity of variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut

1. Signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen)

⁴⁶Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, h.152

⁴⁷Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*, (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 134

3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)⁴⁸

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai variabel Y bila variabel X diubah-ubah atau dimanipulasi, maka digunakan perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:⁴⁹

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \mu_i$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan Muslim
 X = Semangat kerja
 β_0 = Nilai Konstanta
 β_i = Koefisien Regresi Semangat kerja
 μ_i = Variabel Pengganggu

b. Uji -t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} < \alpha$ 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara parsial.⁵⁰

⁴⁸Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*.....h. 134

⁴⁹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*,....., h. 261

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi r pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja (xy) pada umumnya digunakan sebagai berikut⁵¹:

Tabel 3.2
Koefisien Determinasi

Besarannya	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat Lemah Atau Rendah
0,20-0,40	Lemah Atau Rendah
0,40-0,70	Cukup
0,70-0,90	Kuat Atau Tinggi
0,90-1,00	Sangat Kuat Atau Tinggi

Sumber : Suharsimi Arikunto

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur*,h.249.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Objek penelitian

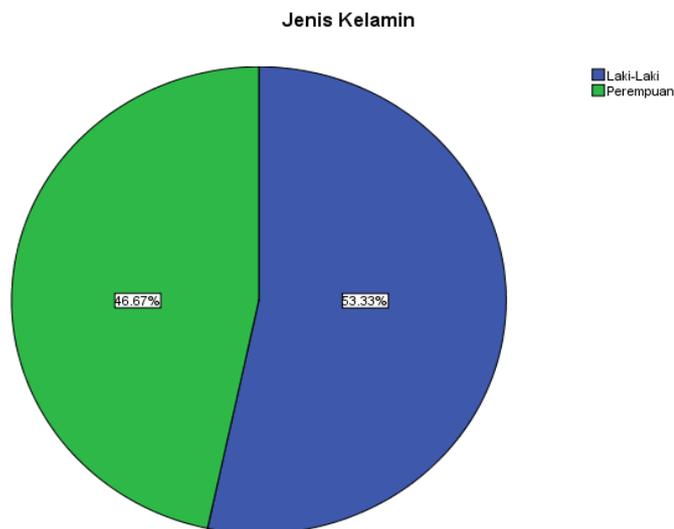
1. Deskripsi Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, berikut dikelompokkan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, gaji, Status Perkawinan.

1) Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan muslim El Jhon Suprpto Bengkulu:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



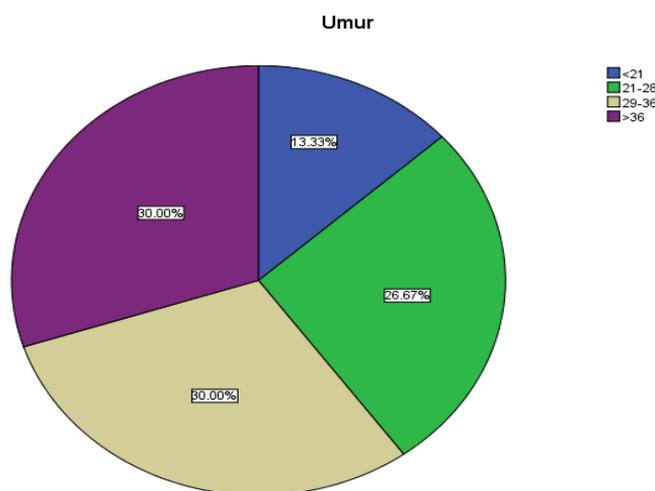
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui persentase responden propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu

berdasarkan kelompok gender, responden pria sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 53.3%, dan konsumen wanita sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 45.7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita sebesar 16 responden

2) Usia Responden

Gambar 4.2
Usia Responden



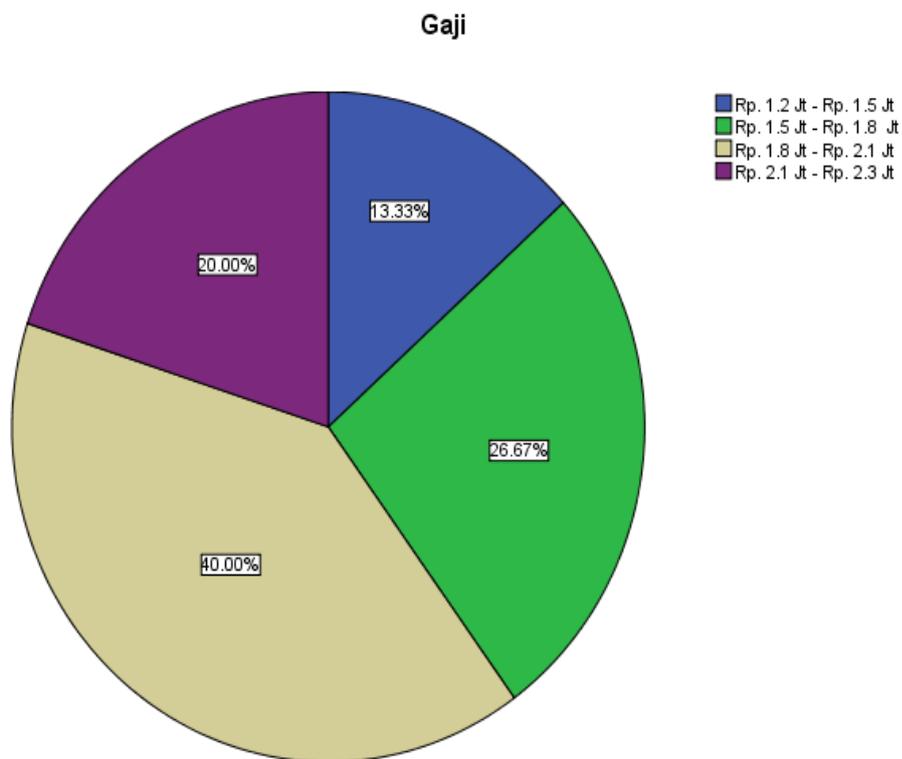
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden karyawan muslim berusia < 21 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 13.3%, 21-28 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 26.7%, berusia 29-36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 30%, berusia >36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 30%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak antara usia 29-36 tahun sebanyak 9

responden dengan persentase sebesar 30% dan usia > 36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30%

3) Gaji Responden

Gambar 4.3
Gaji Responden



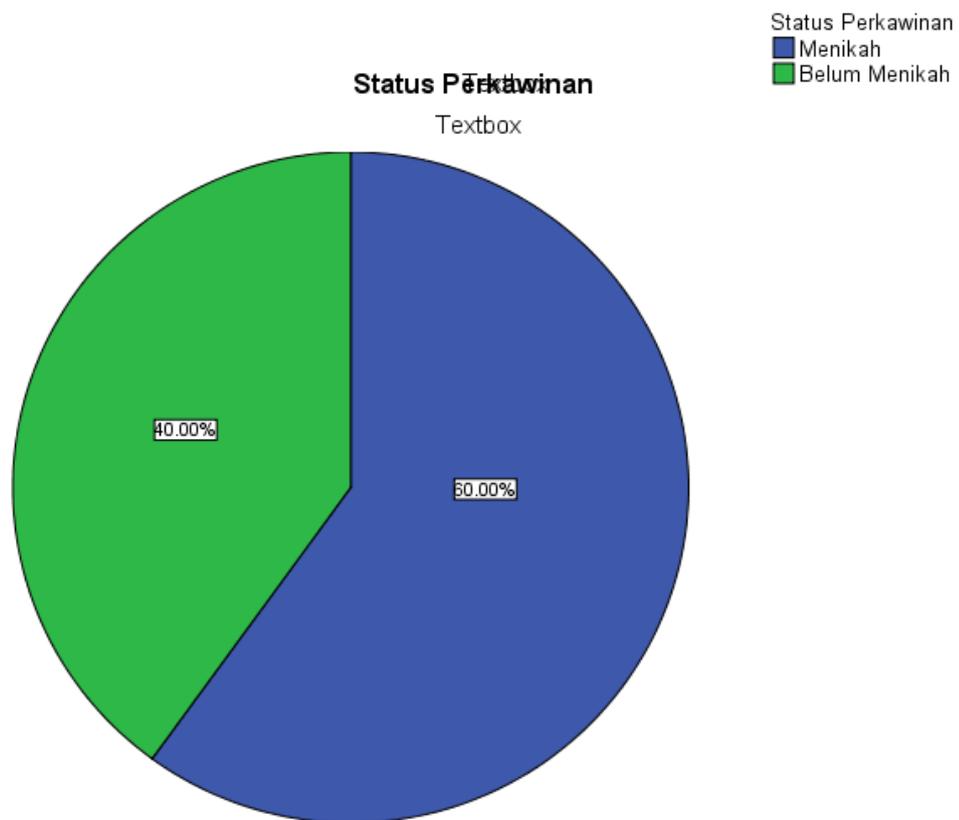
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden karyawan muslim dengan gaji perbulan Rp.1.200.000 - Rp.1.500.000 sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 13.3%, gaji perbulan Rp.1.500.000 - Rp.1.800.000 sebanyak 8 responden dengan persentase 26.7%, gaji perbulan Rp.1.800.000 - Rp.2.100.000 sebanyak 12 responden dengan persentase 40%, gaji perbulan Rp.2.100.000 -

Rp.2.300.000 sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 20%,
Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi 12 responden
dengan perentase sebesar 40%

4) Status Perkawinan

Gambar 4.4
Status Perkawinan



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa responden karyawan muslim yang sudah menikah sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 60%, dan yang belum menikah sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 40%, Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden status perkawinan adalah

responden yang sudah menikah sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 60%,

5) Rekapitulasi Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentase%
1.	Jenis Kelamin	Pria	16	53.3
		Wanita	14	46.7
2.	Usia	<21	4	13.3
		21-28 Tahun	8	26.7
		29-36 Tahun	9	30.0
		>36	9	30.0
3.	Gaji	Rp. 1.2 Jt - Rp. 1.5 Jt	4	13.3
		Rp. 1.5 Jt - Rp. 1.8 Jt	8	26.7
		Rp. 1.8 Jt - Rp. 2.1 Jt	12	40.0
		Rp. 2.1 Jt - Rp. 2.3 Jt	6	20.0
4	Status Perkawinan	Menikah	18	60.0
		Belum Menikah	12	40.0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

3. Deskripsi Lokasi Penelitian

1) Sejarah perkembangan

Toko El-Jhon ini berdiri pada tahun 2006, didirikan oleh Ibu Titin Agustinah seorang wirausahawan yang mahir dalam bidangnya, beliau mendirikan usaha ini. El-Jhon merupakan usaha ritel yang menjual bahan serba ada. Di tempat ini, pengunjung tidak semata seperti pergi ke toko untuk membeli kebutuhan rumah tangga, tetapi sekaligus bisa membeli aksesoris, pakaian dan alat alat elektronik, juga tersedia tas dan sandal. Konsep inilah yang menjadi ciri khas dari usaha El-Jhon ini. Tujuan pendirian usaha ini adalah untuk menyediakan kebutuhan rumah tangga

yang murah dengan mengutamakan pelayanan dan kenyamanan berbelanja bagi para pelanggannya. Unit usaha tersebut dikelola oleh tim kerja yang dimiliki perusahaan dengan tekun, kerja keras.

Untuk mengoptimalkan kinerja dalam pengelolaan toko tentunya diperlukan struktur organisasi yang baik agar tujuan toko dapat tercapai, struktur organisasi tersebut terdiri dari *Area Manager*, *Area Officer*, Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, *Store Managerial Support*, Pramuniaga, dan Kasir.

Minimarket El-Jhon mempunyai konsep pemasaran “Aset perusahaan terbesar adalah konsumen, tanpa konsumen tidak akan ada toko anda”. Maksud dari konsep tersebut adalah secara umum perusahaan dapat menanggapi konsumen dengan memberikan apa yang mereka inginkan, atau apa yang mereka butuhkan. Kunci pemasaran profesional dalam dunia ritel adalah memahami kebutuhan riil pelanggan dan memenuhinya dengan baik dari pada yang dilakukan para pesaing, karena hal ini sangat penting bagi minimarket El-Jhon dalam menentukan strategi yang dilaksanakan maka konsumen akan lebih memilih berbelanja di minimarket El-Jhon ini dibandingkan dengan perusahaan ritel lainnya. Selain itu, minimarket El-Jhon harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku tersebut yang dapat menimbulkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan konsumen setelah terjadi pembelian produk di minimarket El-Jhon .

2) Visi, Misi

Sebagai salah satu perusahaan ritel minimarket, El-Jhon mempunyai Visi, Misi, yang menjadi landasan sekaligus tujuan dalam menjalankan kinerja perusahaan.

a. Visi Perusahaan

Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan distribusi modern yang unggul dalam persaingan global.

b. Misi Perusahaan

Mengembangkan mitra usaha menjadi tangguh melalui bisnis ritel.

3) Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi ini memberikan penjelasan dan uraian tugas serta tanggung jawab setiap bagian bahkan individu dari dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut berjalan dengan baik. Bentuk struktur organisasi Minimarket El-Jhon adalah struktur organisasi garis, dimana tugas dan wewenang langsung dari top manajemen kepada manajemen dibawahannya. Pemimpin perusahaan memiliki wewenang langsung dalam mengawasi bawahannya. Struktur organisasi jenis ini cocok untuk perusahaan berskala kecil dan menengah, karena dalam organisasi lini garis (*line organization*) pada umumnya memiliki sifat-sifat :

1. Organisasi kecil.
2. Jumlah pegawai masih sedikit.

3. Pemilik organisasi biasanya menjadi pemimpin organisasi
4. Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya masih bersifat langsung.
5. Tingkat spesialisasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi masih rendah.
6. Susunan organisasi yang dihasilkan belum begitu rumit.
7. Produksi yang dihasilkan belum beraneka ragam.
8. Alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan belum beragam.

Minimarket El-Jhon memiliki kecocokan dalam kriteria/sifat-sifat di atas maka Minimarket El-Jhon memakai struktur organisasi lini/garis. Dimana pelimpahan tanggung jawab dan wewenang berada pada posisi puncak yaitu kepala toko yang bertanggung jawab secara keseluruhan. Menurut Eddy Soeryanton bahwa bentuk organisasi lini menunjukkan satu rantai komando (*chain of command*) yaitu sekumpulan hubungan yang menunjukkan siapa yang mengarahkan aktifitas dan siapa yang memberikan tugas kepada siapa dengan begitu stuktur ini menentukan aliran wewenang langsung dari CEO hingga para bawahan organisasi.

Struktur organisasi Minimarket El-Jhon dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.5
Struktur Organisasi



Sumber : Data primer el-jhon

Berdasarkan bagan struktur organisasi di atas, maka dapat diketahui uraian tugas Minimarket El-Jhon sebagai berikut :

1. *Area Manager*

Tugasnya seperti :

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran sistem manajemen perusahaan di area tertentu yang telah ditentukan.
- b. Bertanggung jawab atas assets dan pertumbuhan perusahaan di area tertentu yang sudah ditentukan.

2. *Area Officer*

Tugasnya seperti :

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi jalannya operasionalisasi toko El-Jhon .
 - b. Bertanggung jawab kepada area manager dari keberlangsungan operasional toko.
3. Kepala Toko

Kepala toko merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah toko yang memiliki wewenang hampir mutlak tapi juga memikul tanggung jawab yang besar dalam mengelola sebuah toko. Seorang pejabat kepala toko dalam menjalankan tugas-tugasnya memiliki tujuan atau sasaran utama, yaitu memastikan :

- a. Toko yang dipimpinnya memiliki rencana penjualan yang realistis, akurat, dan dapat dijadikan acuan dalam menyusun rencana kerja.
- b. Stok barang di toko sesuai dengan fluktuasi permintaan pasar maupun kecepatan pasokan barang sehingga tidak terjadi *out stock* maupun *over stock*.
- c. Administrasi dan operasional toko dapat berjalan baik.
- d. Toko yang dipimpinnya memiliki rencana anggaran yang akurat dan dapat dijadikan dalam pengelolaan toko sehingga biaya operasional dapat diefisiensikan.
- e. Stok barang digudang dan dirak selalu terpelihara dari kerusakan sehingga toko selalu memajang dan menjual barang-barang yang layak untuk dikonsumsi.

- f. Toko memiliki sumber daya manusia harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, terampil, dan berkepribadian positif.
 - g. Toko dapat melaksanakan layanan pelanggan yang memuaskan.
4. Asisten Kepala Toko
- Assisten kepala toko bertanggung jawab langsung kepada kepala toko dan membawahi *store managerial support* serta tim servis. Sebagai pejabat di level manajerial, seorang pejabat asisten kepala toko membantu kepala toko dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial, mulai dari perencanaan sampai fungsi kontrol atas pelaksanaan perencanaan yang telah dibuat, tugas asisten kepala toko seperti :
- a. Perencanaan penjualan.
 - b. Manajemen stok.
 - c. Pengelolaan administrasi toko dan prasarana kerja.
 - d. Perencanaan anggaran.
 - e. Penanganan barang di gudang dan rak.
 - f. *Leadership, motivator, dan team builder.*
 - g. Berkomunikasi dengan karyawan dan pelanggan.
5. *Store Managerial Support*

Store Managerial Support memegang peran dibawah asisten kepala toko dan kepala toko. Pejabat tersebut bertanggung jawab langsung kepada toko. Tugas *Store Managerial Support*

meliputi pekerjaan teknis seperti *selling area* dan *administrative* di *back office* setelah itu juga bertanggung jawab untuk memisahkan barang-barang yang mendekati masa kadaluarsa untuk *return* ke gudang pusat, selain itu juga tugas pejabat ini untuk memisahkan dan menangani barang-barang yang kurang layak dan memusnahkan barang-barang fresh yang tidak layak jual sesuai dengan instruksi kepala toko. Tugas *Store Managerial Support* seperti :

- a. Penanganan stok barang di gudang dan rak
- b. Penanganan barang datang
- c. Penanganan barang di rak dan *floor display*
- d. Penjualan dan pelayanan pelanggan
- e. Pengembangan hubungan kerja yang harmonis
- f. Pengelolaan administratif toko
- g. Pemantauan dan pengendalian

6. Pramuniaga

Pramuniaga atau *customer relation officer* (CRO) dapat dikatakan sebagai ujung tombak perusahaan dalam mencapai target penjualan sebuah toko, mereka adalah orang yang pertama dan langsung berhadapan dengan konsumen, dalam melaksanakan tugasnya seorang pramuniaga seperti :

- a. Pelaksanaan promosi dan penjualan.
 - b. Pengelolaan kebersihan lingkungan kerja dan prasarana kerja.
 - c. Penanganan barang di rak dan *floor display*
 - d. Penanganan stok barang di gudang dan rak
 - e. Penanganan barang datang
 - f. Proses-proses administrasi
7. Kasir

Kasir atau *customer service* merupakan ujung tombak penjualan di toko, sama halnya seperti pramuniaga dan yang membedakannya yakni dalam kegiatan transaksi, tujuan utama jabatan kasir adalah memastikan transaksi pembelian barang oleh konsumen dapat diselesaikan dengan baik begitu juga operasional toko. Tugas yang lainnya seperti :

- a. Penanganan transaksi dan operasional kassa.
- b. Pelaksanaan promosi dan penjualan.
- c. Pengelolaan kebersihan lingkungan kerja dan prasarana kerja.
- d. Penanganan barang di rak *floor display*.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas Data

Pengukuran validitas angket dilakukan dengan menggunakan *corelation person* yaitu mengkorelasikan skor item masing-masing nomor dengan total skor item,

Peneliti hanya akan menggunakan soal-soal yang terbukti valid dari hasil analisis instrumen. Hasil analisis perhitungan Hasil analisis perhitungan Jika $\text{sig} < \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila $\text{sig} > \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Hasil uji coba validitas data dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Data Semangat Kerja (X)

Variabel		Sig	Alpha	Keterangan
Kegairahan	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
	3	.000	0.05	Valid
K. Melawan Frustrasi	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
	3	.000	0.05	Valid
Kualitas Untuk Bertahan	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
	3	.000	0.05	Valid
Semangat Kelompok	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
	3	.000	0.05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel Labelisasi Halal menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Data Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel		Sig	Alpha	Keterangan
Kualitas	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
Kuantitas	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
Pengetahuan	1	.000	0.05	Valid

	2	.000	0.05	Valid
Kerjasama	1	.000	0.05	Valid
	2	.039	0.05	Valid
Kreatifitas	1	.032	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
Ketergantungan	1	.000	0.05	Valid
	2	.000	0.05	Valid
Inisiatif	1	.015	0.05	Valid
	2	.032	0.05	Valid
Personal kualitas	1	.000	0.05	Valid
	2	.039	0.05	Valid
	3	.000	0.05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel Labelisasi Halal menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Data

Metode yang digunakan untuk uji coba reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁵² Hasil uji coba reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.4
Uji Realibilitas Data Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	12

Sumber: Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Semangat kerja memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,50

⁵² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis*,...,h. 47

maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat di lanjutkan untuk uji kuisisioner pada responden yang sesungguhnya.

Tabel 4.5
Uji Realibilitas Data Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	17

Sumber: Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat di lanjutkan untuk uji kuisisioner pada responden yang sesungguhnya.

3) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut

4. Signifikansi $\alpha = 0,05$
5. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
6. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal⁵³

⁵³Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*, (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 134

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas Data

Jenis Kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Semangat Laki Laki	.228	16	.056
Kerja Perempuan	.152	14	.200*
Produktivitas Laki Laki	.241	16	.514
Perempuan	.112	14	.200*

Sumber: Data Lampiran 5

4) Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas menggunakan Levene Test dengan ketentuan Jika $Sig > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen). Hasil pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Homogenitas Data

Variabel	Levene Statistic	df2	Sig.
Semangat Kerja	565	28	.459
Produktivitas	.223	28	.640

Sumber: Data Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil uji homogenitas dengan menggunakan levane test dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar

dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi yang ada

2. Pengujian Hipotesis

1) Model Regresi

Penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan satu variabel dependen, dan juga untuk mendeskripsikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁵⁴ Hasil pengujian uji t *Test* data dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Koefisien Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.390	.174		7.979	.000
Semangat Kerja	.603	.039	.947	15.553	.000

Sumber: Data Lampiran 7

⁵⁴ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar*,h.116

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi pada tabel 4.9 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.390 + .603 X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 1.390 artinya apabila semangat kerja (X), karyawan muslim El Jhon Suprpto Bengkulu dalam keadaan konstanta atau 0, maka propduktivitas kerja karyawan Muslim (Y) nilainya sebesar 1.390 artinya hampir tidak pernah dan hal ini berarti jika karyawan muslim El Jhon Suprpto Bengkulu hampir tidak pernah menjalankan semangat kerja yang baik, artinya semangat kerja yang dilakukan masih cenderung kurang baik.
- (2) Koefisien Regresi (β_1) sebesar 0.603 artinya jika semangat kerja (X) artinya setiap kenaikan satu variabel semangat kerja (X) maka propduktivitas kerja karyawan Muslim (Y) akan naik sebesar 0.603 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi bernilai tetap. Artinya apabila semangat kerjanya tinggi, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan muslim tersebut.

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 Berikut :

Tabel 4.9
Hasil uji t

	Signifikansi (Sig)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Semangat kerja (X)	0,000	0,05	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu, diterima.

3) Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel semangat kerja terhadap variabel propduktivitas kerja karyawan Muslim. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.893	.15036

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui nilai R² (R Square) adalah 0,947 sama dengan 94.7%. Artinya pengaruh semangat kerja terhadap propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sangat rendah. Hal ini berarti bahwa sebesar 94.7% propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu dipengaruhi variabel independen yang terdapat dalam penelitian. Sedangkan sisanya, yaitu 83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

C. PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu. Produktivitas kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan

sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Produktivitas kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja, dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 7.140 dan nilai probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,009 lebih kecil dari α 0,05.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,017 sama dengan 17%. Artinya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sangat rendah. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu semangat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sebesar 17%. Sedangkan sisanya 83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

Maka dapat disimpulkan bahwa hal yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu adalah diterima.

Artinya semakin tinggi semangat kerja seseorang akan mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki seseorang tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo, meneliti tentang *“Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas pada UD. Marwan Sport Line Pasuruan”* yang menunjukkan bahwa: (1) Motivasi yang meliputi kebutuhan individu, harapan individu, perlakuan adil serta kejelasan tujuan memiliki pengaruh terhadap produktivitas; dan (2) Motivasi melalui pemenuhan kebutuhan individu mempunyai pengaruh dan hubungan yang paling besar apabila dibandingkan dengan motivasi lainnya terhadap produktivitas

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$,
2. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,947 sama dengan 94.7%. Artinya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu semangat kerja secara signifikan mempengaruhi propduktivitas kerja karyawan Muslim El Jhon Suprpto Bengkulu sebesar 89,6%. Sedangkan sisanya 5.3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Maka pihak Eljhon Suprpto perlu terus mempelajari bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan, karna semangat kerja

merupakan faktor paling besar yang mempengaruhi produktivitas karyawan

2. Penelitian ini adalah bagian integral dari suatu riset perusahaan. Oleh karena itu, penelitian-penelitian seperti ini perlu dikembangkan dengan cara kerjasama antara lembaga-lembaga pendidikan atau lembaga penelitian dengan pihak perusahaan. Sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat berguna demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Alquran, *Alquran dan terjemahannya*, Jakarta: PT. Bumi Restu, 2006
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Bedjo Siswanto, 2000, “*Manajemen Tenaga Kerja*”, Sinar Baru, Bandung.
- Durianto, Darmadi. 2001. *Strategi Menaklukan Pasar*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama :Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawijaya. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru. Bandung
- Irianto, Jusuf. 2004. *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori)*. Majalah Usahawan No. 04 th XXIII, April. Jakarta
- Irianto, Jusuf. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Penerbit Insani Cendekia. Jakarta
- Junaidi. 2008. *Menghitung Nilai t dan F tabel dengan Excel*, [online], (<http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/05/28/menghitung/>), diakses tanggal 28 Mei 2008)
- Kusmayadi dan Sugiarto. 2000. *Metodologi Penelitian dalam bidang Kepariwisataaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kusmayadi dan Sugiarto. 2000. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisataaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Karim, A. 2007. *Ekonomi Mikro Islami*. Grafindo: Jakarta.
- Manullang, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni. Bandung.

- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robert F. Halsey. 2004. *Financial Statement Analysis. The McGraw-Hill Companies Inc.*, diterjemahkan oleh Yanivi S. Bachtiar dan S. Nurwahyu Harahap. 2005. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Salemba Empat
- Ravianto, J. 2006. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi, Cetakan ke-2*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Supranto, J. 2007. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2002. *Kamus Ekonomi, Inggris Indonesia, Ed. Ke-12*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

