

SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA
PANDEMI COVID-19 PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG TAKENGON**



Disusun Oleh:

**MAYA SOFIA
NIM. 180603058**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Sofia

NIM : 180603058

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiat terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 21 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Maya Sofia

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

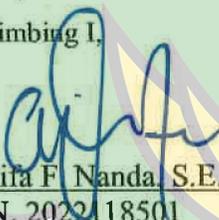
Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Disusun Oleh:

Maya Sofia
NIM. 180603058

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



T. Syifa F. Nanda, S.E., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,



Riza Aulia, SE. I., M. Sc
NIP.198801302018031001

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 19771105 200604 2003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID-19 PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG
TAKENGON**

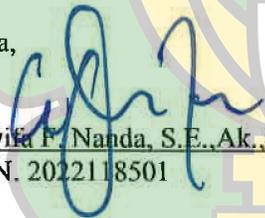
Maya Sofia
NIM. 180603058

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam
bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 21 Juli 2022 M
22 Zulhijah 1443 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


T. Syifa F. Nanda, S.E., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Sekretaris,


Riza Aulia, SE. I., M. Sc
NIP.198801302018031001

Penguji I,


Dr. Nevi Hasnita, M.Ag
NIP. 197711052006042003

Penguji II,


Evy Iskandar S.E., M.Si., Ak.,CPAI
NIDN. 2024026901

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag

NIP. 19640314 199203 1003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Maya Sofia

NIM : 180603058

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : 180603058@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKK Skripsi

Yang berjudul:

Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 21 Juli 2022

Mengetahui ,

Penulis,

Maya Sofia
NIM. 180603058

Pembimbing I,

T. Syifa F. Nanda, SE., Ak., M. Acc
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,

Riza Aulia, SE. I.M. Sc
NIP. 198801302018031001

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon”**. Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ibu Ayumiati, SE., M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda

Aceh

4. T. Syifa F. Nanda, S.E.,M.Acc.,Ak., selaku pembimbing I dan Riza Aulia, S.E.I., M.Sc. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan masukan-masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku penguji I dan Evy Iskandar S.E., M.Si., Ak..CA.,CPAI selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran dalam sidang skripsi.
6. Riza Aulia, S.E.I., M.Sc. selaku dosen wali yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama penulis menempuh perkuliahan beserta Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Para Responden seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
8. Kepada Kedua Orang Tua yang sangat penulis cintai, kepada ayahanda Ikhsan dan ibunda saya Juniarni yang selalu memberikan kasih sayang, doa yang tiada hentinya, dukungan serta semangat yang selalu diberikan dan selalu mendengarkan keluhan penulis agar dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

9. Kepada abang penulis M. Riza Riski Aga, S.H (Alm) yang selalu membimbing dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi, dan kepada adik penulis Aldy Wantesa yang telah memberi dorongan serta semangat agar segera menyelesaikan skripsi.

10. Kepada sahabat-sahabat saya tercinta Intan Diva, Yolanda Donavita, Nia Mardiana, Dinil Ibnu Fathin dan Raffiful Hajj serta teman-teman mahasiswa/i Perbankan Syariah leting 2018 yang telah mendukung dan memberikan bantuan dan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT.

Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 21 Juli 2022

Penulis,

Maya Sofia

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Š	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Š	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَيَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
وَيَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
وَيُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ
rama: رَمَى
qila: قِيلَ
yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati
Ta *marbutah* (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-afal/raudatul afal :

al-madinah al-munawwarah/ :

al-madinatul munawwarah

AR - RANIRY

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

طَلْحَةُ :

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.

2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf

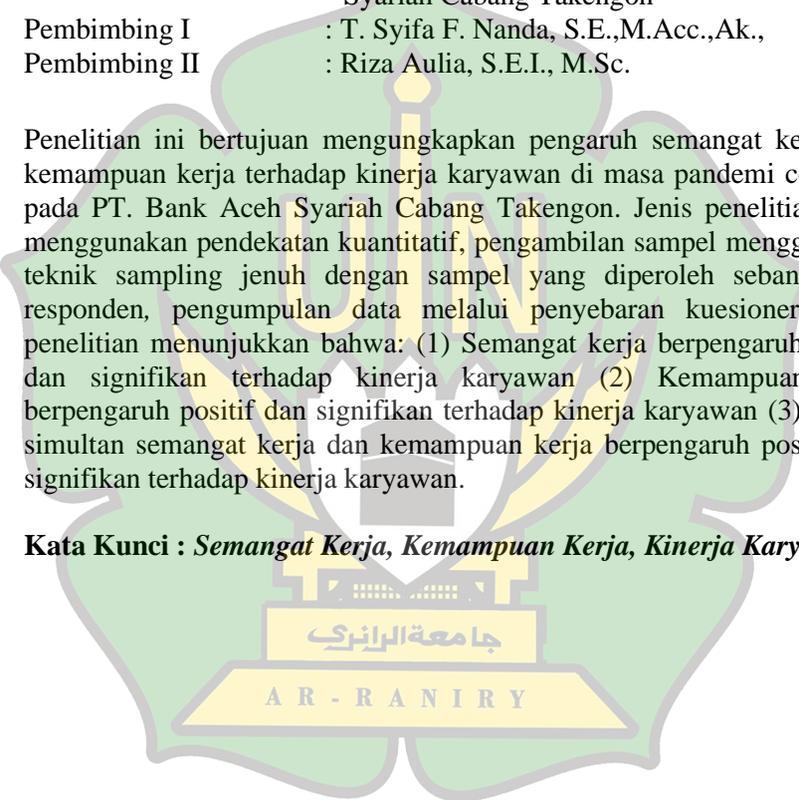


ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Maya Sofia
NIM : 180603058
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon”
Pembimbing I : T. Syifa F. Nanda, S.E.,M.Acc.,Ak.,
Pembimbing II : Riza Aulia, S.E.I., M.Sc.

Penelitian ini bertujuan mengungkapkan pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon. Jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang diperoleh sebanyak 68 responden, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Secara simultan semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Semangat Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan*



جامعة الرانيري
AR - RANIRY

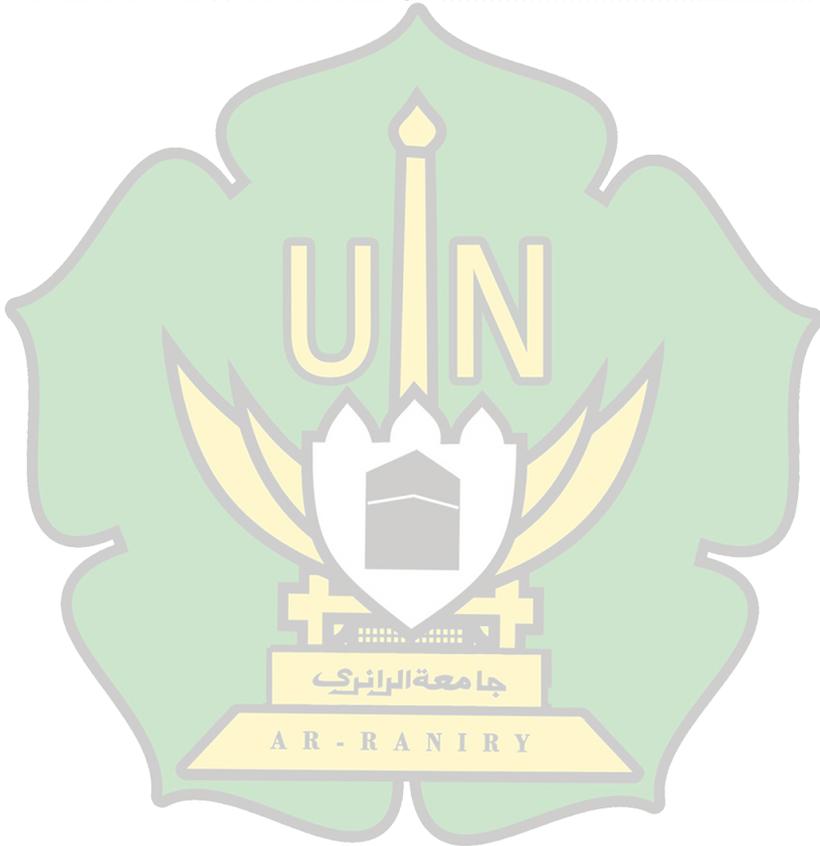
DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN`	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR RUMUS.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Perbankan Syariah	13
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah.....	13
2.1.2 Fungsi dan Peran Perbankan Syariah	15
2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah.....	15
2.1.4 Ciri-ciri Perbankan Syariah	16
2.1.5 Produk dan Jasa Perbankan Syariah	18
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Islam	21
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam ...	26
2.3 Kinerja Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.3.2 Kinerja Karyawan dari Sudut Pandang Islam	29
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan	32

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	33
2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.4 Semangat Kerja	36
2.4.1 Pengertian Semangat Kerja.....	36
2.4.2 Semangat Kerja dari Sudut Pandang Islam	37
2.4.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan	39
2.4.4 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.....	41
2.4.5 Indikator Semangat Kerja	42
2.5 Kemampuan Kerja	44
2.5.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	44
2.5.2 Kemampuan Kerja dari Sudut Pandang Islam	45
2.5.3 Penilaian Kemampuan Kerja	47
2.5.4 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja.....	48
2.5.5 Peningkatan Kemampuan Kerja Karyawan.....	49
2.5.6 Indikator Kemampuan Kerja	50
2.6 Pandemi Covid-19	51
2.7 Kerangka Berpikir.....	60
2.9 Hipotesis.....	61
2.9.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2.9.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2.9.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB III METODE PENELITIAN.....	65
3.1 Desain Penelitian.....	65
3.2 Populasi dan Sampel.....	66
3.3 Sumber Data	67
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.5 Skala Pengukuran Data	68
3.6 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	70
3.6.1 Variabel Penelitian.....	70
3.6.2 Operasional Variabel	70
3.7 Uji Keabsahan Data	72
3.7.1 Uji Validitas.....	72
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	73

3.8 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.8.1 Uji Normalitas	74
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	74
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	74
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	75
3.10 Uji Hipotesis.....	76
3.10.1 Uji t (Uji Parsial)	77
3.10.2 Uji F (Uji Simultan)	77
3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon	79
4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah	80
4.1.2 Struktur Organisasi	80
4.2 Karakteristik Responden	82
4.3 Hasil Penelitian.....	86
4.3.1 Hasil Uji Keabsahan Data.....	86
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis	95
4.3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
4.4.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon	99
4.4.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon	102
4.4.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.....	104

BAB V PENUTUP	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	114
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	146



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	54
Tabel 3.1	Populasi Penelitian.....	66
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.	69
Tabel 3.3	Operasional Variabel.70
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja84
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Jurusan	86
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.	88
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas.....	89
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi linier Berganda.....	93
Tabel 4.12	Hasil Uji t (Uji parsial)	96
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Uji simultan)	97
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	99



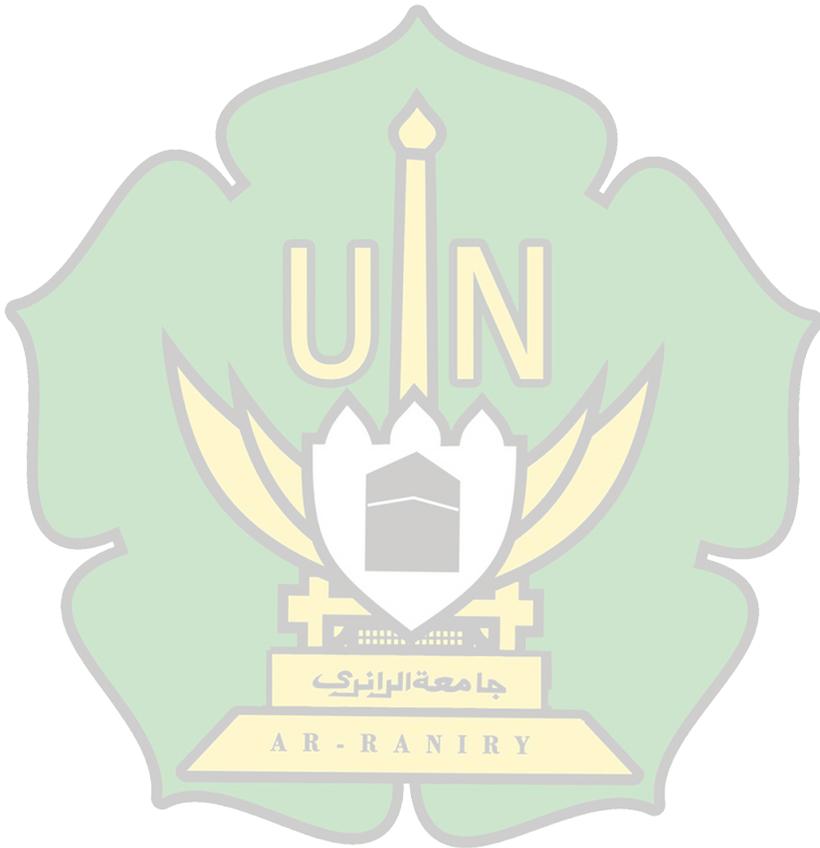
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian.....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	81



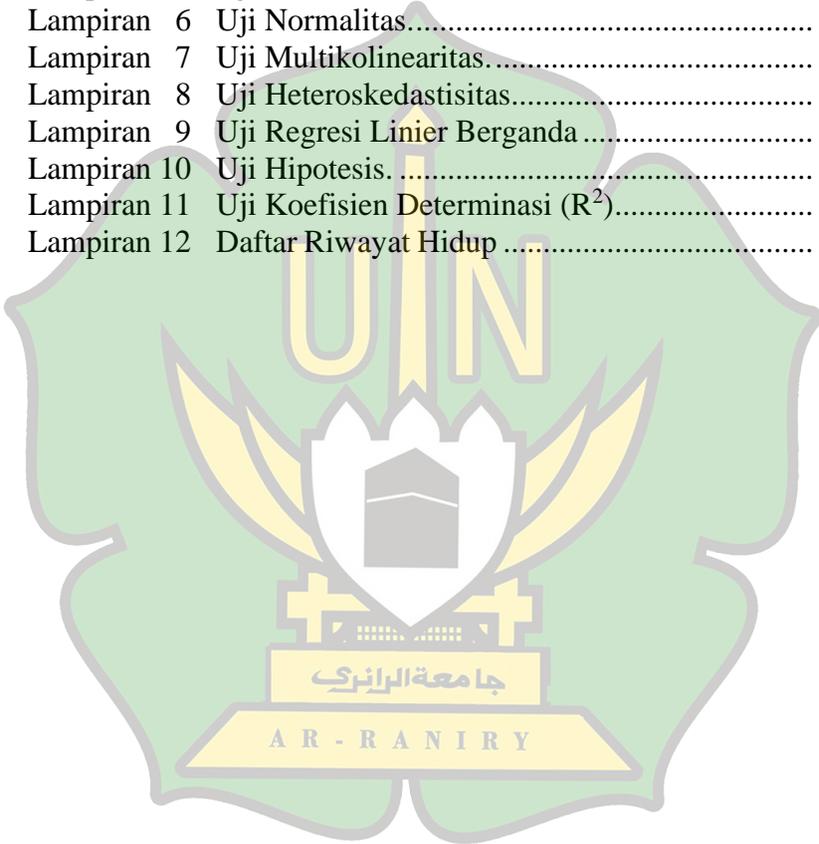
DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Persamaan Regresi Linier Berganda	76
Rumus 4. 1 Persamaan Regresi Linier Berganda	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2	Jawaban Kuesioner119
Lampiran 3	Karakteristik Responden.....	127
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas.....	129
Lampiran 5	Uji Reliabilitas.....	140
Lampiran 6	Uji Normalitas.....	141
Lampiran 7	Uji Multikolinearitas.....	142
Lampiran 8	Uji Heteroskedastisitas.....	142
Lampiran 9	Uji Regresi Linier Berganda	143
Lampiran 10	Uji Hipotesis.....	144
Lampiran 11	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	145
Lampiran 12	Daftar Riwayat Hidup	146



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang terjadi saat ini yang melanda dunia akibat munculnya *Coronavirus*. Penyakit ini berasal dari Wuhan, Ibu kota Provinsi Hubei China, virus ini meluas secara global, sehingga menyebabkan terjadinya pandemi virus covid-19. Akibat dari pandemi virus covid-19 yang telah melanda dunia saat ini, termasuk diantaranya yaitu di Indonesia. Virus ini telah berdampak ke seluruh sektor kehidupan, tak terkecuali sektor ekonomi. Penanggulangan yang dilakukan di suatu negara bahkan di pemerintahan Indonesia telah meminimalisir penyebaran virus tersebut salah satunya kebijakan *Lockdown*. Dimana para penduduk diwajibkan untuk terus berada di rumah demi memutuskan penyebaran virus covid-19 (Laucereno, 2020).

Pandemi akibat virus covid-19 memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan ekonomi saat ini sehingga menjadi tantangan bagi lembaga keuangan perbankan. Kegiatan perekonomian merupakan segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidup. Dalam suatu negara bank dapat diartikan sebagai darahnya perekonomian suatu negara. Maka dari itu, peran perbankan sangat mempengaruhi kegiatan ekonomi suatu negara. Dengan kata lain, pertumbuhan bank di suatu negara dapat pula dijadikan ukuran kemajuan negara.

Semakin maju suatu negara, maka semakin besar peran dari perbankan dalam mengendalikan negara tersebut (Kasmir, 2004).

Perbankan syariah merupakan bank dengan aktivitas usaha berdasarkan pada prinsip hukum islam atau prinsip syariah yang dibuat oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank Umum Syariah merupakan bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dan lalu lintas pembayaran, yang berdiri sesuai dengan akta pendiriannya, bukan bagian dari bank konvensional (Ismail, 2014). Dalam penelitian Nofinawati (2016) mengatakan bahwa perbankan syariah Indonesia menjadi parameter kesuksesan pada ekonomi syariah. Perbankan syariah digolongkan sebagai industri yang sedang berkembang dengan daya tarik yang kuat dan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan *market share* Bank Syariah yang mencapai 6,59% dari industri perbankan (www.ojk.go.id).

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,

dikarenakan 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 (Hariandja, 2015: 69).

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. 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 kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja karyawan yang baik (Wibowo, 2010: 88).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, serta sebagai penjamin kelangsungan hidup perusahaan. Apabila kinerja karyawan kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik (Payaman, 2011: 11).

Kinerja karyawan adalah suatu ukuran keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*Output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat kinerja karyawan berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2016).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya semangat kerja dan kemampuan kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan. Hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunnya semangat kerja yaitu: tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan yang meningkat, dan berkurangnya kegelisahan (Garnasih, 2019).

Berdasarkan hasil laporan tahunan PT. Bank Aceh Syariah selama tahun 2020 jumlah pegawai Bank Aceh Syariah yang

meninggalkan perusahaan tercatat sebanyak 45 orang. Hal ini dapat terjadi karena *resign* seorang karyawan yang disebabkan faktor yang muncul dari diri seseorang atau lingkungan yang tidak mendukung juga dapat menjadi pengaruh yang besar. Alasan *resign* yang mendukung pengunduran diri yang berasal dari diri yaitu seperti jenuh, merasa tidak kompeten dengan kemampuan atau latar belakang pendidikan, gaji yang kecil dianggap tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan faktor lingkungan atau dari luar yaitu seperti konflik internal dengan atasan atau rekan kerja, menikah, ataupun kurangnya semangat kerja (Suminar, 2017).

Pada umumnya kurangnya semangat kerja dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sesekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, mengusahakan para karyawan memiliki loyalitas, memberikan insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya (Anjani, 2020).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, pimpinan perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan kerja setiap karyawan. Kemampuan kerja seseorang untuk menghasilkan pada

tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ataupun yang dibutuhkan oleh individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja seseorang diantaranya pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan formal yaitu yang ditempuh dengan penerapan program tugas belajar dengan tujuan peningkatan level pendidikan karyawan, pelatihan yaitu yang diadakan oleh organisasi terhadap karyawannya, dan pengalaman yaitu karyawan yang diberikan ruang gerak luas untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung (Gibson, 1994).

Agar tercapai kemampuan kerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan syariah adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang perbankan syariah. Proses perekrutan karyawan juga dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan metode yang berbeda-beda serta dari berbagai latar belakang pendidikan formal yang dibutuhkan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terlaksanakan (Muzerika, 2018).

Masih banyak bank syariah yang karyawannya tidak memiliki

latar belakang pendidikan formal di bidang perbankan syariah, melainkan dari berbagai latar belakang pendidikan formal lainnya. Menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena ia tidak memiliki pengetahuan dibidang perbankan syariah sedikitpun (Amalia dkk, 2012).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustafa (2016), menunjukkan bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus covid-19 yang sedang terjadi. Kondisi covid-19 menimbulkan kepanikan akan terpapar virus covid-19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus diberlakukannya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial. Hal tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja

karyawan (Nasution & Rosanti, 2020).

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon, Aceh Tengah. Berdasarkan survei awal tentang karyawan pada Bank Aceh Syariah cabang Takengon, dari jumlah keseluruhan karyawan terdapat 67% staf atau karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana, akan tetapi itu semua belum tentu cukup dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Memiliki semangat kerja dan kemampuan kerja yang baik tentu harus dimiliki para karyawan, karena kualitas juga harus sebanding dengan kuantitas yang ada pada karyawan bank aceh syariah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2019) dan Wardani (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan disebabkan karena adanya persaingan yang ketat antar bank yang akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Pada Penelitian Wuriani (2017) menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Anjani (2020) dan Arianto (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat kesenjangan di antara penelitian terdahulu dan teori tentang semangat kerja dan teori tentang kemampuan kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun dari latar belakang dan didukung dari pemahaman teori, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa rumusan masalah, di antaranya:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon?
3. Apakah semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Syariah Takengon?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan maksud penelitian di atas, dibangunlah beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis baik dalam segi memperluas wawasan penulis, menambah pengalaman dan ilmu mengenai teori semangat kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Perbankan

Sebagai salah satu bahan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga membantu bank dalam meningkatkan kualitas karyawannya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan teori mengenai pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Agar penulisan dalam penelitian ini mudah untuk dipahami, maka dalam penulisan ini terdiri atas sub bab, dimana terdapat lima garis besar pembahasan diantaranya:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang permasalahan yang menjadi dasar atau pokok masalah yang penulis teliti. Selain memuat latar belakang, bab ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan yang nantinya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan penyusunan hasil penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan berkaitan dengan penelitian, yaitu penjelasan tentang semangat kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Poin penting dari bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian. Kemudian kerangka berpikir dan pada bagian terakhir adalah pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang digunakan, mulai dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan metode penelitian yang digunakan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah

Dalam Al-Quran, istilah bank tidak disebut secara eksplisit. Akan tetapi jika yang dimaksud adalah sesuatu yang memiliki unsur-unsur seperti struktur, manajemen, fungsi, hak dan kewajiban, maka semua itu disebutkan dengan jelas, seperti: *shadaqah*, *ghanimah* (rampasan perang), *bai'* (jual beli), *dayn* (utang dagang), *maal* (harta), dan sebagainya yang memiliki fungsi yang dilaksanakan oleh peran tertentu dalam kegiatan ekonomi (Sudarsono, 2008).

Pada umumnya yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan serta bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Sedangkan bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan taraf hidup masyarakat. Sedangkan bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit atau pembiayaan dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah.

Perbankan adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang dan member jasa pengiriman uang. Berdasarkan UU perbankan No.

10 tahun 1998, dunia perbankan di Indonesia dapat dikelompokkan menjadi 4 yaitu: (1) Bank sentral, (2) Bank Umum Konvensional, (3) Bank perkreditan rakyat, (4) Bank umum syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah, prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Pengertian lain bank syariah atau bank islam adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Pada sistem operasi bank syariah, pemilik dana menanamkan uangnya di bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan (misalkan modal usaha), dengan perjanjian pembagian keuntungan sepakat.

Oleh karena itu, bank syariah berarti bank yang tata cara beroperasinya didasarkan pada tata cara bermuamalah secara Islam, yaitu ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan manusia dengan manusia baik hubungan secara pribadi maupun perorangan dengan masyarakat yang mengacu pada Al-Quran dan Hadits (Sumar'in, 2013).

2.1.2 Fungsi dan Peran Perbankan Syariah

Wibowo (2005), Menyatakan bahwa fungsi dan peran perbankan syariah ada empat, diantaranya :

1. Manajer investasi, perbankan syariah dapat mengelola investasi dana nasabah dengan menggunakan akad bagi hasil (mudharabah).
2. Investor, perbankan syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan ke depannya.
3. Penyediaan jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, perbankan syariah dapat melakukan kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya institusi perbankan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
4. Pelaksanaan kegiatan sosial, sebagai suatu ciri yang melekat pada entitas keuangan islam. Seperti zakat, shadaqah, serta pinjaman kebaikan.

2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah

Menurut Sjahdeini (2007), tujuan dasar dari pendirian perbankan syariah adalah menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan instrument-instrumen keuangan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma syariah. Selain itu, diambil juga dari nilai-nilai islam dan dapat diwujudkan dalam masing-masing kegiatan operasionalnya. Tujuan-tujuan tersebut didefinisikan setelah

mengakomodasi kondisi aktual dalam industri.

Menurut Sudarsono (2012), tujuan perbankan syariah adalah sebagai berikut :

1. Mengarahkan kegiatan ekonomi untuk bermuamalah secara islam, khususnya muamalah yang berhubungan dengan perbankan agar terhindar dari praktek riba.
2. Untuk menciptakan suatu keadilan dibidang ekonomi, dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi.
3. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat, dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kepada kelompok miskin yang diarahkan untuk berwirausaha.
4. Untuk membantu menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program utama dari negara-negara yang sedang berkembang.
5. Untuk menjaga kestabilan ekonomi/moneter pemerintah. Dengan aktivitas bank syariah yang diharapkan mampu menghindari inflasi akibat penerapan sistem bunga.
6. Untuk menyelamatkan ketergantungan umat islam terhadap bank non-islam (bank konvensional).

2.1.4 Ciri-ciri Perbankan Syariah

Perbankan syariah sebagai bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip perbankan syariah menurut ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadis memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan bank konvensional, yaitu sebagai berikut (Sumitro, 2002):

1. Beban biaya yang disepakati bersama pada waktu awal akad

diwujudkan dalam bentuk jumlah nominal, yang besarnya tidak kaku (tidak rigid) dan dapat dilakukan dengan kebebasan untuk tawar-menawar dalam batas wajar.

2. Penggunaan persentase dalam hal pembayaran selalu dihindarkan, karena persentase bersifat melekat pada sisa utang meskipun batas waktu perjanjian telah berakhir.
3. Dalam kontrak pembiayaan proyek bank syariah tidak menerapkan perhitungan berdasarkan keuntungan yang pasti (*fixed return*) yang ditetapkan dimuka, karena pada hakikatnya yang mengetahui tentang ruginya suatu proyek yang dibiayai hanyalah Allah semata.
4. Bank syariah tidak menerapkan jual beli atau sewa menyewa dari mata uang yang sama, misalnya rupiah dengan rupiah atau dolar dengan dolar, yang dari transaksi itu dapat menghasilkan keuntungan.
5. Adanya pos pendapatan berupa “Rekening pendapatan non halal” sebagai hasil transaksi dengan bank konvensional yang tentunya menerapkan sistem bunga.
6. Bank syariah memiliki Dewan Pengawasan Syariah (DPS) yang ditugaskan mengawasi setiap operasional bank dari sudut syariahnya. Selain itu manajer dan pimpinan bank syariah yang diangkat harus menguasai dasar-dasar muamalah Islam.
7. Produk bank syariah selalu menggunakan sebutan yang berasal dari bahasa Arab, misalnya *al-murabahah*, *al bai'u*

bithaman ajil, al-ijarah, al-bai'u takjiri, al-qardhul hasan dan sebagainya.

2.1.5 Produk dan Jasa Perbankan Syariah

Sama dengan bank konvensional, perbankan syariah juga memiliki produk dan jasa. Secara garis besar, produk dan jasa perbankan syariah dibagi empat, yaitu sebagai berikut:

1. Produk Pendanaan Bank Islam

Produk-produk pendanaan bank syariah ditujukan untuk mobilitas dan investasi tabungan untuk pembangunan perekonomian dengan cara yang adil sehingga keuntungan yang adil dapat dijamin bagi semua pihak. Produk-produk pendanaan bank syariah dapat menggunakan empat prinsip yang berbeda, diantaranya yaitu (Ascarya, 2006):

- 1) Pendanaan dengan prinsip wadi'ah
 - a) Giro wadi'ah
 - b) Tabungan wadi'ah
 - 2) Pendanaan dengan prinsip qardh
 - 3) Pendanaan dengan prinsip mudharabah
 - a) Tabungan mudharabah
 - b) Deposito/investasi umum (tidak terkait)
 - c) Deposito/investasi khusus (terkait)
 - d) Sukuk al-mudharabah
 - 4) Pendanaan dengan prinsip ijarah
- #### **2. Produk Pembiayaan Bank Islam**

1) Pembiayaan modal kerja

Pembiayaan modal kerja dapat dipenuhi dengan:

- a) Bagi hasil: mudharabah, musyarakah
- b) Jual beli: murabahah, salam

2) Pembiayaan investasi

Kebutuhan pembiayaan investasi dapat dipenuhidengan berbagai cara:

- a) Bagi hasil: mudharabah, musyarakah
- b) Jual beli: murabahah, istishna
- c) Sewa: ijarah atau ijarah MBT

3) Pembiayaan aneka barang, perumahan dan properti

Kebutuhan pembiayaan aneka barang, perumahan, dan properti dapat dipenuhi dengan:

- a) Bagi hasil: musyarakah mutanaqisah
- b) Jual beli: murabahah
- c) Sewa: ijarah MBT

3. Produk Jasa Bank Islam

Produk-produk jasa perbankan dengan pola lainnya pada umumnya menggunakan akad-akad *tabarru'* yang dimaksudkan tidak untuk mencari keuntungan, tetapi dimaksudkan sebagai fasilitas pelayanan kepada nasabah dalam melakukan transaksi perbankan. Oleh karena itu bank sebagai penyedia jasa hanya membebani biaya administrasi. Jasa perbankan golongan ini yang bukan termasuk akad *tabarru'* adalah akad *sharf* yang merupakan

akad pertukaran uang dengan uang dan ujr yang merupakan bagian dari ijarah yang dimaksudkan untuk mendapatkan upah atau *fee*.

1. Produk-produk *E-Banking* Syariah

Menurut Ansori (2018), *E-banking* dapat didefinisikan sebagai jasa dan produk bank secara langsung kepada nasabah melalui elektronik, saluran komunikasi interaktif. *E-banking* meliputi sistem yang memungkinkan nasabah bank, baik individu maupun bisnis, untuk mengakses rekening, melakukan transaksi bisnis, atau mendapatkan informasi produk dan jasa bank melalui jaringan pribadi atau publik, termasuk internet. Nasabah dapat mengakses *e-banking* melalui media elektronik seperti komputer/PC, laptop, PDA, ATM, atau smartphone. Adapun *e-banking* yang telah diterapkan bank-bank syariah di Indonesia sebagai berikut:

- 1) Internet Banking, ini termasuk saluran teranyer *E-banking* yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi via internet dengan menggunakan komputer/PC atau PDA.
- 2) SMS Banking, saluran ini pada dasarnya evaluasi lebih lanjut dari *Phone Banking*, yang memungkinkan nasabah untuk bertransaksi via HP dengan perintah SMS. Fitur transaksi yang dapat

dilakukan yaitu informasi saldo rekening, pemindahbukuan antar rekening, pembayaran, dan pembelian voucher.

- 3) *Phone Banking*, saluran yang memungkinkan nasabah untuk melakukan transaksi dengan via telepon. Pada awalnya lazim diakses melalui telepon rumah, namun seiring dengan semakin populernya telepon genggam/HP beratif panggilan flat dari manapun nasabah berada.
- 4) ATM (*Automated Teller Machine*) atau Anjungan Tunai Mandiri, adalah saluran *E-Banking* paling populer yang kita kenal. Setiap kita pasti mempunyai kartu ATM dan menggunakan fasilitas ATM. Fitur tradisional ATM adalah untuk mengetahui informasi saldo dan melakukan penarikan tunai.
- 5) *Mobile Banking* merupakan layanan transaksi perbankan non tunai melalui *mobile phone*/HP berbasis GPRS yang dapat digunakan oleh nasabah untuk transaksi cek saldo, transfer antar rekening, bayar tagihan, isi ulang pulsa dan transaksi lainnya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Islam

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan

terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disediakan sedini mungkin (Kasmir, 2012: 154).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain; ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus-menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada (Mondy, 2008: 4)

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (Energi atau *Power*). Sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya. Misalnya: pada hewan, tumbuh-tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam (Fathoni, 2006: 11).

Menurut Hadari Nawawi dalam Suntoyo yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non materiil*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yusuf, 2015: 25).

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012: 7-13), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam manajemen memiliki lima fungsi, yaitu:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan dan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia mencakup:

- a. Analisis Pekerjaan
- b. Perencanaan sumber daya manusia
- c. Rekrutmen

- d. Seleksi sumber daya manusia
 - e. Penempatan sumber daya manusia
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
 - b. Perencanaan Karir (*Career Planning*) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai.
 - c. Pengembangan karir (*Career Development*) adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.
 - d. Pengembangan organisasi (*Organization Development/OD*) adalah proses perubahan yang terencana dan melakukan perubahan-perubahan pada sistem, dan struktur organisasi.
 - e. Manajemen dan Penilaian Kinerja (*Performance Management*) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu, dan kelompok dalam organisasi.
3. Pemberian Kompensasi
- Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada

perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdapat 2 macam, yaitu :

- 1) Kompensasi Finansial Langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.
- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibiayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lainnya.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup:

- a. Motivasi Kerja
- b. Kepuasan Kerja
- c. Kepemimpinan

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan/sumber daya manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. semua itu mencakup dari 2 cara, yaitu:

- a. Komunikasi Kerja, merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat

dipahami secara lebih jelas.

- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Hakikat manusia menurut pandangan islam, tidak bisa dilepas dari hakikat di balik penciptaan manusia ke bumi. Islam telah menjelaskan secara terperinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia dimuka bumi ini sebagai makhluk yang sempurna yang diciptakan Allah SWT, menjaga bumi dan mengelola sumber daya alam yang telah dilimpahkan oleh Allah SWT, tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka sumber daya alam yang ada dimuka bumi ini tidak akan bermanfaat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensinya yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam

pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri serta organisasi. Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Riani, 2015: 8).

Adapun dasar filosofi ekonomi islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah SWT dimuka bumi. Inilah konsep pembangunan islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah dimuka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya (Huda, 2015: 182).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016: 98).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau target yang telah disepakati terlebih dahulu (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Kinerja karyawan adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan bukan merupakan ujung akhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan *outcome* (Mohammad Faisal Amir, 2015: 05).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, dkk, 2014: 406).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan kerja yang dimiliki (Fitriyani, 2017: 51).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja karyawan dari

beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

2.3.2 Kinerja Karyawan dari Sudut Pandang Islam

Manusia diciptakan untuk bekerja, kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan untuk bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik apalagi kalau dikaitkan dengan iman, pekerjaan atau perbuatan islami justru merupakan manifestasi dan bagian dari padanya.

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami baik yang berkaitan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminannas* termasuk pelaksanaan tugas menjadi *khalifah* Allah SWT di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (Al-Qur'an dan Al-Hadits).

Amal dan kerja islami ternyata menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang Islam, ternyata Islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “hasanah” di akhirat dengan cara mengabaikan “hasanah” di dunia, bahkan ajaran Islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela, dan keluar dari garis fitrah serta jalur *as-shiratal-mustaqim*, oleh karena itu, Rasul melarang cara berfikir anti dunia karena senang pada 60 akhirat. Allah juga berfirman dalam Q.S. Al-Qashash: 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al- Qashash: 77).

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa Islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari’ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur’an dan Al-Hadits. Pengertian kerja dalam keterangan di atas dalam Islam sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenagakerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya.

Pada hakikatnya pengertian kerja semacam ini telah muncul secara jelas, praktik muamalah umat Islam sejak berabad-abad,

dalam pengertian ini memperhatikan empat macam pekerja:

1. *Al-Hirafiyin*, mereka yang mempunyai lapangan kerja, seperti penjahit, tukang kayu, dan para pemilik restoran. Dewasa ini pengertiannya menjadi lebih luas, seperti mereka yang bekerja dalam jasa angkutan dan kuli.
2. *Al-Muwadzofin*, mereka yang secara legal mendapatkan gaji tetap seperti para pegawai dari suatu perusahaan dan pegawai negeri.
3. *Al-Kasbah*, para pekerja yang menutupi kebutuhan makanan sehari-hari dengan cara jual beli seperti pedagang keliling.
4. *Al-Muzarri'un*: para petani.

Pengertian tersebut tentunya berdasarkan teks hukum Islam, diantaranya hadits Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja itu upahnya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibn Majah, Abu Hurairah, dan Thabrani).

Pendapat atau kaidah hukum yang menyatakan: Besar gaji disesuaikan dengan hasil kerja. Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan

menurut Mangkunegara (2008: 67) adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Handoko (2002: 145), menyebutkan bahwa penilaian kinerja karyawan terdiri dari tiga kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil

Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan

adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

2. Penilaian berdasarkan perilaku

Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Penilaian berdasarkan *judgement*

Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi, serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Notoatmodjo (2003: 94), adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang akurat, akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja, akan dideteksi karyawan-

karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, artinya, hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus

dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator dari kuantitas pekerjaan yaitu: ketelitian dalam melaksanakan tugas.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Salah satu indikator dari kualitas kerja yaitu:

- a. Pengetahuan dalam bekerja
- b. Keterampilan dalam bekerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Salah satu indikator dalam ketepatan waktu yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline*.

4. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai. Salah satu indikator dari kerja sama yaitu kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan

lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya (Hasibuan, 2010: 76).

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012: 7-8).

Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010: 15).

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2014: 24).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan giat dan disiplin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4.2 Semangat Kerja dari Sudut Pandang Islam

Islam adalah agama yang paling sempurna yang diturunkan Allah SWT untuk seluruh umat manusia, di dalamnya diatur berbagai macam aturan, baik yang menyangkut *hablum minallah* maupun *hablum minannas* (muamalat). Islam mengajarkan kepada

setiap umat untuk selalu bekerja di dalam kehidupannya. Ada banyak *nash* Al-Qur'an maupun hadits Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan agar umat Islam bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa melalaikan kehidupan akhirat (Hana, 2011).

Dalam Q.S. Al-Qashash: 77 misalnya, Allah SWT menegaskan:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَاحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ....

Artinya: *“Dan carilah apa yang dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT berbuat baik kepadamu....”* (Q.S. Al-Qashash: 77)

Begitu pula Rasulullah SAW meriwayatkan dari Ibnu Umar ra dalam sebuah hadistnya:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ
غَدًا

Artinya: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok pagi.”*

Dalam ayat dan hadits di atas sangatlah jelas bahwa Islam menghendaki setiap muslim agar tidak mudah putus asa dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam hidupnya, namun dalam kesibukannya dalam urusan dunia hendaklah diniatkan untuk

menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. “*Ad dunya mazra’atul akhirath,*” “Dunia adalah sawah ladang akhirat.” Karena itu, segala perbuatan manusia selama didunia, baik dan buruk menjadi amal yang baik apabila itu didasarkan pada niat ibadah kepada Allah SWT. Jadi, cukup jelaslah konsep Islam mengenai urusan bekerja dan berusaha, yaitu Islam sangat menganjurkan umatnya bekerja keras dan tidak boleh menyia-nyaiakan waktu dan kesempatan. Sungguh merugilah orang yang tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja atau beramal kebajikan. Dengan demikian semangat kerja dalam Islam hendaknya didasarkan pada niat ikhlas untuk beribadah kepada Allah SWT (Hana, 2011).

2.4.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1992), indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka

karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.4.4 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1992), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, yaitu:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.

10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.

11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.4.5 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan yang terus menerus meningkat akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan kerja ditekan sekecil mungkin, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Sebaliknya turunnya semangat kerja karyawan akan mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran yang tinggi dan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada produktivitas yang tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja merupakan individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya dengan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga diharapkan dapat dilaksanakan lebih cepat dan lebih baik. Karena semangat kerja karyawan tidak pernah diyakini tetap, karena bisa mengalami pasang surut. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapkan semangat kerja dan perilaku karyawan akan tetap prima.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Alex S.Nitisemito, 2010: 427) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang bersemangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Tidak menunda pekerjaan

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam suatu perusahaan. Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Dimensi tingkat absensi dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- a) Cuti
- b) Alfa
- c) Sakit

3. Berkurangnya kegelisahan

Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan tidak gelisah. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan

menggunakan empat indikator yaitu:

- a) Kepuasan kerja
- b) Ketenangan dalam bekerja
- c) Keamanan dalam bekerja
- d) Kenyamanan dalam bekerja

2.5 Kemampuan Kerja

2.5.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja berhubungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994: 104).

Kemampuan kerja adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kemampuan kerja seseorang akan ikut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali terjadi karyawan tidak mempunyai kemampuan kerja atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik tetapi mereka memiliki motivasi yang tinggi. Kemampuan kerja merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang bisa dilakukan oleh seseorang. Kemampuan kerja keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik (Robert, 2005: 185).

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003: 94).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), yang berarti karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaannya, maka akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang maksimal (Mangkunegara, 2011: 9).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dalam pekerjaannya.

2.5.2 Kemampuan Kerja dari Sudut Pandang Islam

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dan ciptaan yang terbaik, ia dilengkapi dengan akal pikiran agar mampu memahami dan mengamalkannya serta bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Allah SWT menciptakan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi dan dalam bentuk yang sebaik-baiknya dan untuk mengabdikan kepada-Nya agar manusia mampu melaksanakan tugas dan fungsi penciptaannya maka manusia dibekali Allah SWT dengan berbagai potensi dalam kemampuan. Manusia harus mendayagunakan potensi yang dianugerahkan kepada-Nya secara bertanggung jawab dalam merealisasikan tujuan dan fungsi

penciptaan-Nya di alam ini baik sebagai ‘abd maupun khalifah fi al Ardh (Batubara, 2016). Allah SWT berfirman (Q.S. Al-Baqarah: 30):

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S. Al-Baqarah: 30).

Dalam ayat tersebut Allah SWT menerangkan kepada malaikat akan menciptakan manusia untuk mengelola bumi. Sehingga terjadi dialog antara Allah SWT dan malaikat berkaitan dengan penciptaan manusia. Dalam ayat tersebut, malaikat seolah meragukan kemampuan manusia karena sifatnya yang selalu merusak dan menumpahkan darah. Namun, manusia memiliki keunggulan dari makhluk lain. Disebut sebagai khalifah di muka bumi, artinya manusia sebagai wakil atau pemimpin di bumi. Tentunya tugas ini sangat berat sehingga setiap manusia harus memiliki kemampuan mengelola alam semesta sesuai amanat yang diembani. Dan pastinya akan dimintai pertanggung jawaban

nanti (Mustinda, 2010).

2.5.3 Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Panggabean (2002), proses penilaian kemampuan kerja ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

1. Identifikasi

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

2. Observasi

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

3. Pengukuran

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

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap

kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya dua hal, yaitu:

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

2.5.4 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2001), penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.5.5 Peningkatan Kemampuan Kerja Karyawan

Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik yang ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan keterampilannya akan meningkatkan motivasinya dengan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, jika terdapat salah penempatan tugas akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja karyawan. Dalam hal kemampuan kerja karyawan, banyak yang dapat kita lihat bahwa seorang karyawan merasa termotivasi dalam bekerjanya jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dimana pengetahuan ini menurut Gibson (1994) dapat diperoleh melalui:

1. Pendidikan formal

Upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan penerapan program

tugas belajar dengan tujuan peningkatan level pendidikan karyawan.

2. Pelatihan

Diadakannya pelatihan-pelatihan kerja oleh organisasi terhadap karyawannya.

3. Pengalaman

Memberikan ruang gerak yang lebih luas yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung.

2.5.6 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2003: 83) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Indikator dalam dimensi kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kemampuan berhitung cepat
- b. Memahami yang dibaca
- c. Memahami yang didengar

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang semacam. Kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Indikator dalam kemampuan fisik diantaranya:

- a. Kecekatan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas
- b. Kekuatan tubuh dalam melaksanakan tugas-tugas

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula.

2.6 Pandemi Covid-19

Di awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus yaitu corona virus jenis baru (SARS CoV-2) dan penyakitnya disebut Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Diketahui, asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok. Ditemukan pada akhir Desember tahun 2019. Sampai saat ini sudah dipastikan terdapat 65 negara yang telah terjangkit virus ini. (Data WHO, 1 Maret 2020) (PDP, 2020). Pada awalnya data epidemiologi menunjukkan 66% pasien berkaitan atau terpajang dengan satu pasar seafood atau live market di Wuhan, Provinsi Hubei Tiongkok

(Huang dkk. 2020). Sampel isolate dari pasien diteliti dengan hasil menunjukkan adanya infeksi coronavirus, jenis betacoronavirus tipe baru, diberi nama 2019 navel coronavirus (2019-nCoV).

Pada tanggal 11 februari 2020, World Health Organization memberi nama virus baru tersebut severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2) dan nama penyakit sebagai Covid-19 (WHO, 2020). Jumlah kasus terus bertambah seiring dengan waktu. Selain itu, terdapat kasus 15 petugas medis terinfeksi oleh salah satu pasien. Salah satu pasien tersebut dicurigai kasus “super spreader”. (Channel News Asia, 2020). Akhirnya dikonfirmasi bahwa transmisi pneumonia menyebar masih misterius dan penelitian masih terus berlanjut.

Menurut data WHO per tanggal 2 maret 2020 jumlah penderita 90.308 terinfeksi covid-19. Di Indonesia terinfeksi 2 juta orang. Angka kematian mencapai 3.087 atau 2.3% dengan angka kesembuhan 45.726 orang. Berdasarkan data sampai dengan 2 maret 2020, angka mortalitas diseluruh dunia 2,3% sedangkan khusus di kota wuhan adalah 4,9% dan di provinsi Hubei 3,1%. Angka di provinsi lain di Tiongkok adalah 0,16%. 8,9 berdasarkan penelitian terhadap 41 pasien pertama di Wuhan terdapat 6 orang meninggal (5 orang di ICU dan 1 orang pasien non-ICU) (Huan dkk, 2020). Kasus kematian banyak pada orang tua dan dengan penyakit penyerta.

Covid-19 virus RNA strain tunggal positif, berkapsul dan tidak bersegmen Covid-19 tergolong ordo Nidovirales, Keluarga

Coronaviridae. Covid-19 membentuk struktur seperti kubus dengan protein S berlokasi di permukaan virus. Protein S atau spike protein merupakan salah satu protein antigen. Protein S ini berperan dalam penempelan dan masuknya virus ke dalam sel host (interaksi protein S dengan reseptornya di sel inang). Covid-19 bersifat sensitif terhadap panas dan secara efektif dapat dinonaktifkan oleh desinfektan mengandung klorin, pelarut lipid dengan suhu 56 C selama 30 menit, eter, alkohol, asam peroksi asetat, deterjen non-ionik, formalin, oxidizing agent dan kloroform. Klorheksidin tidak efektif dalam menonaktifkan virus (Wang, 2020; Korsman, 2020).

Penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan. Virus atau wabah yang menyebar dari satu Negara ke beberapa Negara dan mempengaruhi sejumlah orang di seluruh dunia termasuk Indonesia. Covid-19 menyebar ke seluruh penjuru dunia dengan cepat. Virus covid-19 yang tidak diketahui sebelumnya mewabah di Wuhan, China pada Desember 2019. WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) secara resmi menyatakan covid-19 sebagai pandemik pada 9 Maret 2020 yang menyebar terutama melalui tetesan air liur atau cairan dari hidung saat orang yang terinfeksi batuk atau bersin. Etika pernapasan di depan umum perlu dijaga dengan baik (WHO,2020).

2.6 Penelitian Terkait

Dalam penulisan proposal ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik

mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku, skripsi, dan juga jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terkait

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surya, Rusdiaman (2021), “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Arif, Maulana dkk. (2020), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.	Teknik analisis regresi linier berganda.	Secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Anjani (2020) “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pemalang”	Teknik analisis regresi berganda	Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Susanto (2020) “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram”	Teknik analisis regresi linier berganda	Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Arianto (2019) “Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu”.	Teknik analisis regresi linier berganda	Semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Wardani (2017) “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kedal)”.	Teknik analisis regresi linier berganda	Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7	Wuriani (2017) “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.	Teknik analisis regresi linier berganda	Kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dapat dilihat perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rusdian, Surya pada tahun 2021 dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa yang berjumlah 59 orang, Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana

seluruh populasi di jadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi di bawah 100 orang dan mempunyai sifat homogenitas. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan sifat asosiatif. Menggunakan sumber data primer dan data sekunder, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Arif, Maulana dkk pada tahun 2020 dilakukan pada karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan populasi berjumlah 197 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 66. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dapat dikategorikan kuat.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Anjani pada tahun 2020 dilakukan pada karyawan PD. BPR Bank Pemalang yang berjumlah 50 orang, Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Susanto pada tahun 2020 dilakukan pada karyawan Perum Damri Kota Mataram dengan jumlah 50 sampel. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data digunakan adalah uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji regresi linier berganda uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram. Dalam penelitian ini, deskripsi bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka karyawan akan mendapatkan kinerja yang bagus.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Arianto pada tahun 2019 dilakukan pada Bank BNI Cabang Kota Bengkulu dengan teknik sampling yang digunakan sampling Jenuh, Jumlah Sampel adalah 42 Orang Responden. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya semangat kerja dan

kemampuan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Wardani pada tahun 2017 dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kedal. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Wuriyani pada tahun 2017 dilakukan pada PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 280 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, dan Koefisien Determinasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

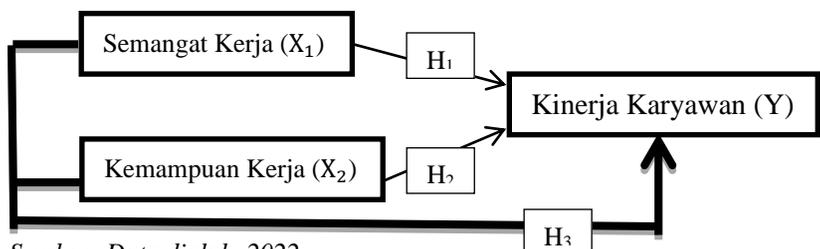
2.7 Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran dalam Supranto (2004), kerangka berpikir dapat diartikan sebagai kerangka konseptual dimana teori berhubungan dengan faktor atau variabel yang sudah diidentifikasi sebagai masalah.

Berdasarkan penelitian Surya, Rusdiman (2021), Anjai (2020), Arianto (2019), dan Wardani (2017) meneliti tentang semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Arif, Maulana dkk (2020), Susanto (2020), dan (Wuriana 2017) meneliti kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2014: 24). Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003: 94). Kerangka dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu dan konsep teori yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2022

Keterangan:

→ = berpengaruh secara parsial

→ = berpengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2011:132). Hipotesis juga sebagai pernyataan sementara yang masih diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

2.9.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau suatu perusahaan, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin, diperlukan sumber daya manusia unggul yang akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi. Seseorang dapat bekerja secara efisien apabila mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka pemimpin perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat. Semangat kerja yang

tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan (Anjani, 2020: 53).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2017) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.9.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada hakikatnya yaitu seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Tingkatan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai (Susanto, 2020: 36).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2020) yang

berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram” menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

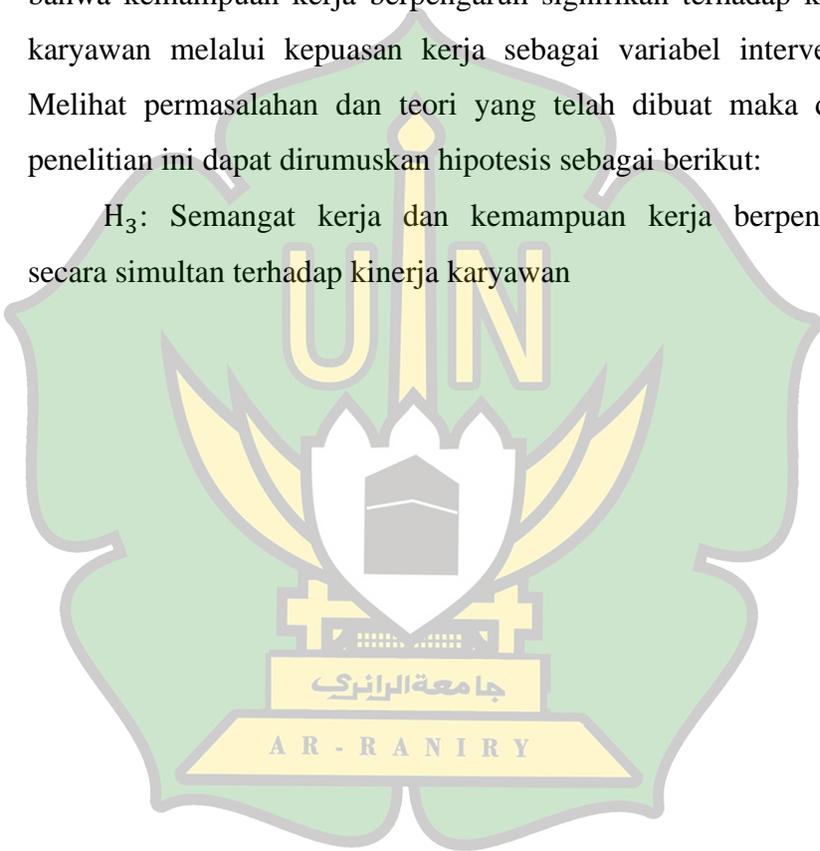
2.9.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja. Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan perusahaan dan diri mereka sendiri. Semangat kerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada sebuah perusahaan (Sari, 2013).

Penelitian Sari (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Bukopin Tbk., Cabang Sultan Agung)” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif.

Penelitian Wicaksono (2017) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan CV. Annet Sofa Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta)” menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya ialah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Siyoto dan Sodik, 2015). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner adalah dokumen yang berisi sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi yang dapat dianalisis (Morissan, 2012).

Jenis penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 59). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X_1) Semangat Kerja dan (X_2) Kemampuan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah

Cabang Takengon.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016: 148). Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Takengon yang berjumlah 68 orang. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Populasi Penelitian

Jumlah Karyawan-Karyawati Bank Aceh Syariah Cabang Takengon	
Karyawan	46
Karyawati	22
Jumlah	68

Sumber: PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon diolah, 2022

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81). Metode penentuan banyaknya sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 156), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Bank Aceh Syariah Cabang Takengon adalah berjumlah 68 responden.

3.3 Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian melalui wawancara, focus group discussion, kuesioner, dan observasi (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017: 20). Data primer merupakan sumber-sumber yang memberikan informasi langsung dari tangan pertama yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006: 29). Teknik atau cara untuk mendapatkan data untuk penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan yang akan dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan terhadap objek penelitian untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Dalam mengumpulkan data terhadap objek penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2016: 230). Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner (angket) tertutup, yaitu peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dari responden.

3.5 Skala Pengukuran Data

Menurut Boedjoewono, (2001: 21) Skala pengukuran data merupakan prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut. Terdapat beberapa jenis skala pengukuran data yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Skala pengukuran data yang dipakai pada penelitian ini yaitu skala interval. Skala interval dipergunakan untuk menunjukkan adanya pengelompokan yang mempunyai besaran yang sama. Menurut Irianto, (2004: 19) Skala interval yaitu suatu skala yang mempunyai rentangan konstan antara tingkat satu dengan yang aslinya, tetapi tidak mempunyai angka 0 mutlak.

Teknik pengukuran data penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono, (2016: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Namun terdapat perbedaan pandangan mengenai skala *likert*, beberapa ahli memandang bahwa skala *likert* adalah ordinal namun

beberapa ahli lain memandang bahwa skala *likert* adalah interval. Pada penelitian ini akan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan sebuah metode yang disebut *Method of Successive Interval* (MSI). MSI merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal diubah menjadi data interval dikarenakan data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif (Nasution, 2016: 19).

Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur akan dijabarkan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Skala *likert* ini disusun dikategorikan lima pernyataan yang dirancang dalam bentuk kuesioner dan diberi dengan nilai 1 sampai 5, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2
Pengukuran Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot Jawaban
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.6 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel penelitian ini adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel, variabel serta operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 59). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah semangat kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dimana hasil dari kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

3.6.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 3

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Item	Skala Pengukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	1. Ketelitian dalam melaksanakan tugas (Bangun, 2012: 233).	1-5	Interval

Tabel 3. 3-Lanjutan

Variabel	Indikator	Pernyataan Item	Skala Pengukuran	Skala
	Kualitas pekerjaan	1. Pengetahuan dalam bekerja 2. Keterampilan dalam bekerja 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan (Bangun, 2012: 233).		
	Ketepatan waktu	1. Sesuai deadline (Bangun, 2012: 233).		
	Kerjasama	1. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja (Bangun, 2012: 233).		
Semangat Kerja (X ₁)	Naiknya produktivitas karyawan	1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan (Alex S. Nitisemito, 2010: 427).	1-5	Interval
	Tingkat absensi	1. Cuti 2. Alfa 3. Sakit (Alex S. Nitisemito, 2010: 427).		
	Berkurangnya kegelisahan	1. Kepuasan kerja 2. Ketenangan dalam bekerja 3. Keamanan dalam bekerja 4. Kenyamanan dalam bekerja (Alex		

Tabel 3. 3-Lanjutan

Variabel	Indikator	Pernyataan Item	Skala Pengukuran	Skala
		S.Nitisemito, 2010: 427).		
Kemampuan Kerja (X ₂)	Kemampuan intelektual	1. Kemampuan berhitung cepat 2. Memahami yang dibaca 3. Memahami yang didengar (Robbins, 2003: 83).	1-5	Interval
	Kemampuan fisik	1. Kecekatan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas 2. Kekuatan tubuh dalam melaksanakan tugas-tugas (Robbins, 2003: 83).		

Sumber: Data diolah, 2022

3.7 Uji Keabsahan Data

Untuk menguji data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan dua uji yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2009: 172) Suatu skala pengukuran disebut valid ketika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti dikarenakan tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang memiliki arti sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas merupakan suatu instrumen penelitian yang aktual dan dapat dibenarkan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak tetap. Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ atau 60% maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Apabila *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ atau 60% maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

1. Jika Signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana variabel bebas pada persamaan regresi linier berganda memiliki hubungan satu sama lain (Fauzi et al., 2019). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Batas dari *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji, namun apabila batas dari *tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Gujarat (2012: 406) uji Rank Spearman digunakan dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan nilai asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan metode rank spearman adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Purnomo (2017), menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel. Digunakan analisis data regresi linier berganda dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel

bebas (X) dan hanya ada satu variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu:

Rumus 3. 1 Persamaan Regresi

$$Y = \alpha + \beta^1 \text{SemangatKerja} + \beta^2 \text{KemampuanKerja} + e \quad 3.1$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = *error term*

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, yang artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas (Payadnya dan Jayantika, 2018). Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi *term statistic*, yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0), menyatakan tidak adanya hubungan, atau tidak adanya pengaruh, atau tidak adanya perbedaan.
2. Hipotesis Alternatif (H_1 atau H_a), menyatakan adanya hubungan, atau adanya pengaruh, atau adanya perbedaan.

Setelah merumuskan hipotesis nol dan alternatif, uji statistik

yang tepat (uji t, uji F) juga dapat ditetapkan, yang akan menunjukkan apakah hipotesis alternatif diterima atau tidak, yaitu ada perbedaan signifikan antara kelompok atau terdapat hubungan signifikan di antara variabel, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis (Noor, 2011). Berikut ini uji hipotesis yaitu:

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik memiliki tujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,1 ($\alpha = 10\%$).

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

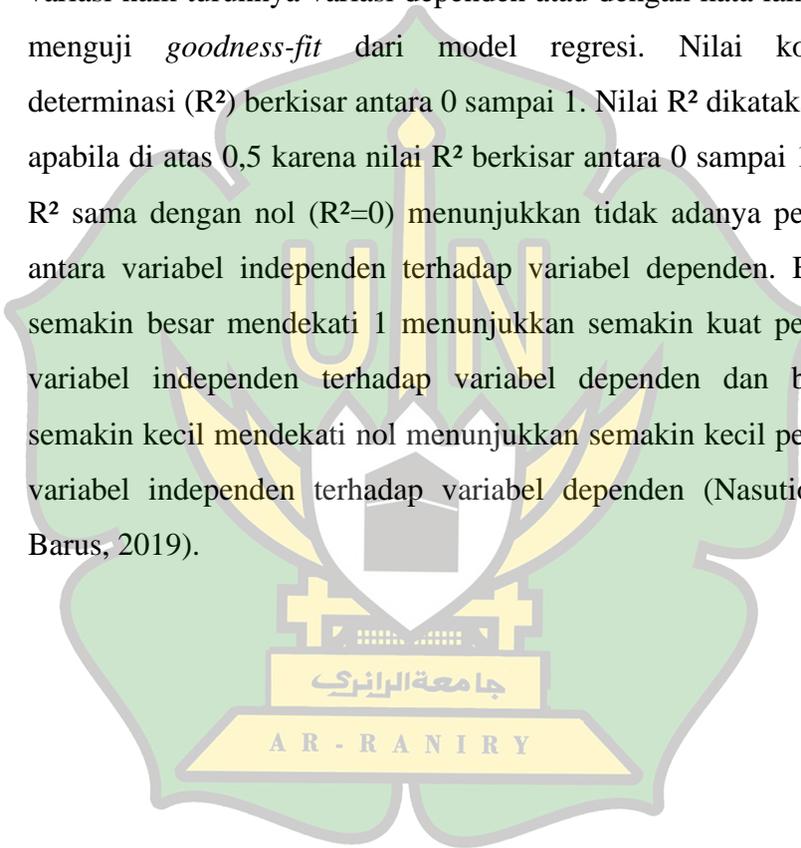
3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut E. Caroline (2019), menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} dan nilai sig $< 0,1$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , yang artinya bahwa semua variabel independen serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien

determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase penambahan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variasi dependen atau dengan kata lain untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 dikatakan baik apabila di atas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2=0$) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nasution dan Barus, 2019).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Bank Aceh adalah bank milik pemerintah daerah Aceh yang didirikan pada tahun 1963 melalui Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Aceh. pada tanggal 28 Desember 2001 BPD Aceh mendirikan Unit Usaha Syariah dengan SK Direksi No. 047/DIR/SDM/XII/2001. Dengan terbitnya izin pembukaan kantor Cabang Syariah dari Bank Indonesia No. 6/4/DPbs/Bna tanggal 19 Oktober 2004 maka dibukalah BPD Cabang Syariah di Banda Aceh.

Bank Aceh memiliki sejarah panjang yang awalnya beroperasi dengan sistem konvensional dan memiliki cabang unit usaha syariah kemudian atas pertimbangan dan mematuhi peraturan daerah Aceh kemudian dikonversi ke dalam sistem yang beroperasi syariah secara keseluruhan ada tanggal 19 September 2016 dan seluruh jaringan kantor Bank Aceh yang ada di provinsi Aceh sejak tanggal tersebut melayani nasabah dengan sistem syariah (PBI Nomor 11/15/PBI/2009).

Bank Aceh Syariah pada maret 2022 terhitung telah memiliki 537 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon hadir sejak tahun 1980 yang kini berada di Kemili

Kecamatan Bebesen, Aceh Tengah.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah

Visi

Visi Bank Aceh Syariah adalah “Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”.

Misi

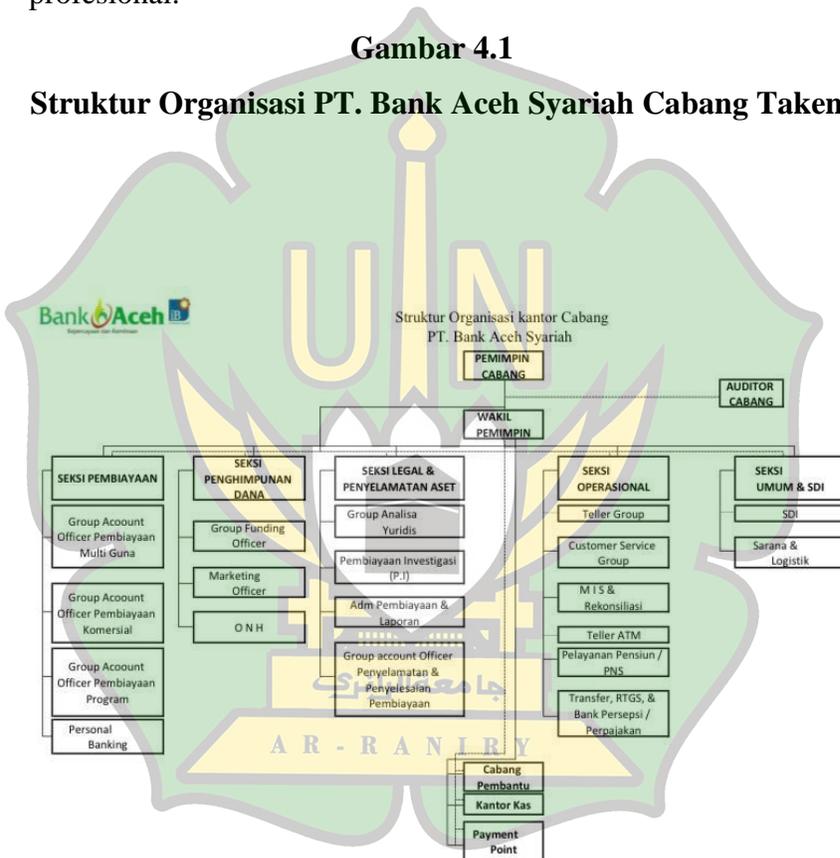
1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.1.2 Struktur Organisasi

Setiap organisasi harus memiliki struktur yang jelas. PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon memiliki struktur organisasi yang meliputi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang telah tergambar dalam struktur organisasi, yang melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada agar mempermudah perusahaan mengetahui maju mundurnya suatu organisasi demi tercapainya

tujuan sebagaimana yang diharapkan. PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon memiliki suatu struktur organisasi yang telah ditetapkan sebagaimana struktur organisasi lainnya yang memiliki suatu struktur yang melibatkan sumber daya insani yang profesional.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon



Sumber: PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon, 2022

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum responden yang menunjukkan menggambarkan keadaan dan kondisi dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena penelitian ini menggunakan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon sebagai responden, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu data responden. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jurusan. Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 68 responden, semua kembali tidak ada yang hilang ataupun rusak dan semua kuesioner digunakan untuk pengolahan data.

Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	46	67,6%
Perempuan	22	32,4%
Total	68	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini terdapat 67,6% laki-laki dan 32,4% perempuan dengan jumlah responden laki-laki 46 orang dan responden perempuan 22 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	27	39,7%
31-40 tahun	34	50%
41-50 tahun	7	10,3%
Total	68	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini yang berusia 21-30 tahun terdapat sebanyak 27 orang (37,7%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 34 orang (50%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (10.3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 34

orang pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

3. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun dan > 11 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	16	23,5%
1-5 tahun	22	32,4%
6-10 tahun	20	29,4%
> 11 tahun	10	14,7%
Total	68	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan yang masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang (23,5%), karyawan yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang (32,4%), karyawan yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang (29,4%), dan karyawan yang masa kerja lebih dari 11 tahun sebanyak 10 orang (14,7%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 22 orang pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu SMA, D3, S1 dan Pasca (S2/S3). Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	11	16,2%
D3	8	11,8%
S1	46	67,6%
Pasca (S2/S3)	3	4,4%
Total	68	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang (16,2%), karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 orang (11,8%), karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 46 orang (67,6%), dan karyawan dengan pendidikan terakhir Pasca (S2/S3) sebanyak 3 orang (4,4%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 46 orang pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

5. Jurusan Responden

Adapun data mengenai jurusan responden karyawan PT. Bank

Aceh Syariah Cabang Takengon dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu Akuntansi, Ekonomi dan Jurusan Lainnya. Pengelompokan responden berdasarkan jurusan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Presentase
Akuntansi	10	14,7%
Ekonomi	26	38,2%
Lainnya	32	47,1%
Total	68	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan dengan jurusan akuntansi sebanyak 10 orang (14,7%), karyawan dengan jurusan ekonomi sebanyak 26 orang (38,2%), dan karyawan dengan jurusan lainnya sebanyak 32 orang (47,1%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan jurusan lainnya sebanyak 32 orang pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan reliabel untuk mengumpulkan data. Adapun uji keabsahan data pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dibagikan kepada 68 responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Apabila nilai r_{hitung} (dalam output IBM SPSS dinotasikan sebagai *corrected item total correlation*) hasilnya positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid. Demikian juga berlaku sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item dari pertanyaan tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden, dimana tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0.1$). Maka $df = 68 - 2$ atau $df = 66$ sehingga r_{tabel} adalah 0,2012. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja (X_1)	X1	0,809	0,2012	Valid
	X2	0,770	0,2012	Valid
	X3	0,564	0,2012	Valid
	X4	0,670	0,2012	Valid
	X5	0,651	0,2012	Valid
	X6	0,745	0,2012	Valid
	X7	0,708	0,2012	Valid
	X8	0,630	0,2012	Valid
	X9	0,582	0,2012	Valid
Kemampuan Kerja (X_2)	X1	0,710	0,2012	Valid
	X2	0,600	0,2012	Valid
	X3	0,660	0,2012	Valid
	X4	0,685	0,2012	Valid
	X5	0,735	0,2012	Valid
	X6	0,858	0,2012	Valid
	X7	0,723	0,2012	Valid
	X8	0,692	0,2012	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,724	0,2012	Valid
	Y2	0,704	0,2012	Valid
	Y3	0,618	0,2012	Valid
	Y4	0,697	0,2012	Valid
	Y5	0,719	0,2012	Valid
	Y6	0,761	0,2012	Valid
	Y7	0,801	0,2012	Valid
	Y8	0,722	0,2012	Valid
	Y9	0,415	0,2012	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan

dengan r_{tabel} yaitu sebesar 0,2012.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada *output* program IBM SPSS dan ditunjukkan dengan melihat besarnya nilai *alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila nilai *coefficient cronbach alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan atas variabel yang diteliti tersebut adalah reliabel (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>coefficient cronbach alpha</i>	N of items	Keterangan
Semangat Kerja (X_1)	0,856	9	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0,857	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,855	9	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *coefficient cronbach alpha*, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *coefficient cronbach alpha* dalam setiap item pernyataan lebih besar dari $> 0,60$.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang pertama kali dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Pada uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* apabila nilai $sig > 0,05$ maka data yang diuji berdistribusi normal dan apabila nilai $sig < 0,05$ maka data yang diuji tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

AR - Tabel 4.8 Y

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		262
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,73651353
Most Extreme	Absolute	0,071

Tabel 4.8-Lanjutan

Differences	Positive	0,053
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan signifikan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui dengan nilai signifikan 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (Fauzi et al., 2019). Pada uji multikolinearitas ini peneliti melihat *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF memiliki kriteria apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka data yang diuji bebas dari multikolinearitas, namun apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka data yang diuji terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolaritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja (X_1)	0,935	1,070
	Kemampuan Kerja (X_2)	0,935	1,070
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,935 > 0,1$ dan nilai VIF $1,070 < 10$. Variabel Kemampuan Kerja (X_2) nilai *tolerance* $0,935 > 0,1$ dan nilai VIF $1,070 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel Semangat Kerja (X_1) dengan variabel Kemampuan Kerja (X_2).

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji

heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Semangat Kerja (X_1)	Correlation Coefficient	0,055
		Sig. (2-tailed)	0,656
		N	68
	Kemampuan Kerja (X_2)	Correlation Coefficient	0,008
		Sig. (2-tailed)	0,951
		N	68

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas adalah Semangat Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,511	5,158		3,589	0,001
	Semangat Kerja (X ₁)	0,239	0,112	0,246	2,131	0,037
	Kemampuan Kerja (X ₂)	0,322	0,123	0,303	2,620	0,011
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang diperoleh dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan IBM SPSS, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Rumus 4. 1

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

$$Y = 18,511 + 0,239 X_1 + 0,322 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien dari variabel bebas (X)

X₁ = Variabel Semangat Kerja

X₂ = Variabel Kemampuan Kerja

$e = \text{error term}$

Berdasarkan model persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) adalah 18,511 bernilai positif, maka artinya jika nilai variabel semangat kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 18,511.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel semangat kerja (X_1) adalah 0,239 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara semangat kerja dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik semangat kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_2) adalah 0,322 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kemampuan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,322. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) merupakan

hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji t dan uji F.

1. Hasil Uji t (Uji parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji apakah variabel semangat kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Uji parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,589	0,001
	Semangat Kerja (X_1)	2,131	0,037
	Kemampuan Kerja (X_2)	2,620	0,011
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Semangat Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,131$ dan nilai $t_{tabel} = 1,294$ yang menunjukkan bahwa nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,037 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pada variabel Kemampuan Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,620$ dan nilai $t_{tabel} = 1,294$ yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,011 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji F (Uji simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebas adalah semangat kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, dan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Uji simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,563	2	109,781	7,628	,001 ^b
	Residual	935,423	65	14,391		
	Total	1154,985	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Semangat Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai F_{hitung} 7,628 dengan nilai F_{tabel} yaitu 2,38 yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti yang berarti bahwa semangat kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	0,190	0,165	3,794
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_1)				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,165. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas yaitu semangat kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 16,5%. Sedangkan sisanya 83,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Seperti variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerja sama.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja (X_1) adalah 2,131 dan nilai t_{tabel}

yaitu 1,294 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,037 < 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel semangat kerja (X_1) adalah 0,239 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara semangat kerja dengan kinerja karyawan (Y).

Terjadi pengaruh yang positif antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon hal ini disebabkan semangat kerja karyawan yang terus menerus meningkat sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan kerja ditekan sekecil mungkin, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Sebaliknya jika turunnya semangat kerja karyawan akan mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran yang tinggi dan rasa tidak nyaman dalam bekerja terhadap sesama rekan kerja. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada kinerja yang tinggi pula terhadap sebuah perusahaan seperti karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu

memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan (Hendri, 2010). Hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang oleh individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja karyawan yang terus menerus meningkat akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada kinerja yang tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Wardani, Apriana (2017), terkait dengan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, yang menyimpulkan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan $t_{hitung}: 0,448 > t_{tabel}: 0,341$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rusdianan, Surya (2021), Nurholisoh, Siti (2015), serta Syahropi, Ishak (2016) yang juga

menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X_2) adalah 2,620 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,294 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,011 < 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_2) adalah 0,322 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kemampuan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,322. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Terjadinya pengaruh yang positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon hal ini disebabkan oleh kesesuaian dengan faktor yang mempengaruhi kemampuan intelektual yang diperlukan untuk berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Seperti seorang karyawan mampu berhitung dengan cepat, memahami apa yang dibaca dan memahami apa yang didengar. Hal ini dipengaruhi oleh

pengetahuan yang didapat dari pembelajaran, pengalaman, dan pemahaman yang terakumulasi, sehingga dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan seorang karyawan. dan keterampilan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kemampuan kerja karyawan yang baik ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan keterampilannya sehingga karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah terus meningkatkan kemampuan kerja agar memperoleh hasil kinerja yang baik dan terus meningkatkan pengalaman dan pelatihan kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003). Kemampuan kerja seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ataupun yang dibutuhkan oleh individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali terjadi karyawan tidak mempunyai kemampuan kerja atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik tetapi mereka memiliki motivasi yang tinggi. Kemampuan kerja merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang bisa dilakukan oleh seseorang. Semakin tinggi tingkat

kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Anjani, Intan Dwi (2020), terkait pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Pemalang, yang menyatakan terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} : 0,723.

Hal ini sejalan dengan penelitian Friska (2019), Arini (2015) serta Susanto (2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon

Hasil uji simultan pada penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 7,628 dengan nilai F_{tabel} yaitu 2,38 yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik semangat kerja dan kemampuan kerja yang diberikan karyawan PT. Bank Aceh Syariah kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Selain uji simultan, untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama dapat juga dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,165. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yaitu semangat kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 16,5%. Sedangkan sisanya (100% - 16,5%) 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, karena semangat kerja dari karyawan yang giat dan baik menghadapi situasi kerja sehingga menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan kerja dari karyawan yang diperoleh dari pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Kemampuan kerja sendiri terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Indrianita (2016), Nuriasih (2016), Wicaksono (2017), serta Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian serta melakukan pengambilan data dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dengan 68 responden. Maka peneliti menarik kesimpulan dari rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon. Profesionalisme dan tidak pernah menunda pekerjaan merupakan salah satu sikap yang baik dan disiplin sehingga karyawan mempunyai semangat kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon. Pengetahuan dan keterampilan seseorang akan ikut serta menentukan pengaruh hasil kerjanya.
3. Berdasarkan uji signifikansi semangat kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon. Besaran R^2 adalah 0,165 atau 16,5% dan sisanya 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak bank, dengan adanya penelitian ini peneliti berharap kepada pimpinan atau kepala cabang agar dapat mempertahankan dan dapat mengoptimalkan kompetensi karyawan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan cara memberikan program pelatihan tambahan atau semacamnya agar dapat lebih meningkatkan semangat kerja dan kemampuan kerja setiap karyawan sehingga kinerja karyawan menuju ke arah yang semakin baik.
2. Bagi akademik, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan dan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi akademik dan pembaca.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan tema yang sama, diharapkan agar lebih memperluas wawasan dan mengkaji lebih dalam dengan tidak hanya meneliti tentang semangat kerja dan kemampuan saja, tetapi dapat memfokuskan pada segi-segi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Arianto, Jauhari. (2019). Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu. *Skripsi*. IAIN Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Arif, Maulana, Lesman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Volume 4 Nomor 1.

Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015, Mei). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22(1).

Anjani, Intan Dwi. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pemalang. *Skripsi*. Tegal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Pancasakti Tegal.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Batubara, Suci Amelia. (2016). *Kemampuan Kerja Menurut Pandangan Islam*, (Online), (<https://bismansyaumsu.blogspot.co.id/2016/05/suciameliabatubara-kemampuan-kerja.html>).

Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan IBM SPSS*. Salatiga: STAIN Press.

- Darmawan, Hanintya Aryana Win. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi *Marketing Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Faisal Amir, Muhammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan E-View untuk Teknis Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat
- Fitriyani, Erfina. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Friska, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019, Agustus). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengemudi Taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 37(1).
- Gibson, Ivancevich & Donnely. (1994). *Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hana, Centra. (2011). *Semangat Kerja dalam Islam*, (Online), (<https://www.facebook.com/notes/motivasi-inspirasi/semangat-kerjadalam-islam/228751433826450/>).
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 7, Nomor 2.
- Indrianita, Vera. (2016). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karoseri Bak Truck Santoso Putra Banyuwangi. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Irianto, Agus. (2004). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir, (2004). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Laucereno, Sylke Febrina, Gubernur BI: Kami minta perbankan segera turunkan bunga kredit. Diakses melalui <https://finance.detik.com/moneter/d-4951911>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber*

- Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (*Human Resource Development*) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurholisah, Siti. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Prima. *Skripsi*. Jakarta Barat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara.
- Nuriasih. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kotawinangun Barat). *Tugas Akhir Program Magister (TPAM)*. Jakarta: Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Erwan Agus & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan*

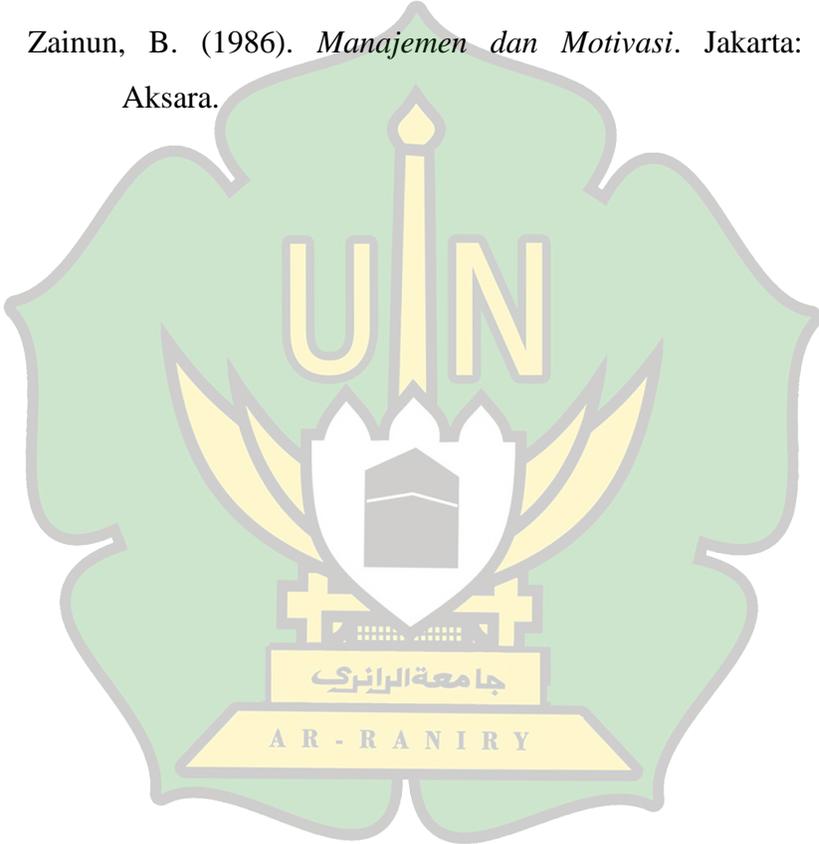
Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.

- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rusdianan, Surya. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Management*. Volume 4, Issue 1.
- Sari, Agrisna Puspita. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Bukopin Tbk., Cabang Sultan Agung). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Revisi Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, Aprina. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Kantor Cabang Kedal). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Wuriani, Lilis. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. UMSU: Fakultas Ekonomi

dan Bisnis UMSU.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainun, B. (1986). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Bapak/Ibu Saudara/i yang saya hormati, saya Maya Sofia mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon, adapun judul penelitian saya yaitu **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian. Oleh karena itu setiap jawaban yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Maya Sofia

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 21-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun
4. Masa Kerja : < 1 tahun 6-10 tahun
 1-5 tahun > 11 tahun
5. Pendidikan : SMA D3
Terakhir S1 Pasca (S2/S3)
6. Jurusan : Perbankan Syariah Ekonomi
 Akuntansi
 Lainnya.....
7. Posisi/Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

Isilah jawaban dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memberikan tanda *checkboxlist* (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan jawaban sebagai berikut:

Keterangan Jawaban

Skor	Simbol	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

III. Daftar Pernyataan

Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya melaksanakan tugas dengan teliti					
2	Saya selalu mengecek hasil pekerjaan					
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja					
5	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline					
7	Saya memiliki manajemen waktu yang baik					
8	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Semangat Kerja						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya profesional dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Saya tidak pernah melakukan cuti					
4	Saya tidak pernah alfa					
5	Saya tidak pernah absen karena sakit					
6	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Saya merasa tenang dalam bekerja					
8	Saya merasa aman dalam bekerja					
9	Saya merasa nyaman dalam bekerja					

Kemampuan Kerja						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki kemampuan berhitung dengan tepat					
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam berhitung					
3	Saya selalu memahami apa yang dibaca					
4	Saya selalu memahami apa yang didengar					
5	Saya dapat memahami perintah atasan					
6	Saya melaksanakan tugas dengan cekatan					
7	Saya selalu aktif dalam bekerja					
8	Saya memiliki kekuatan tubuh dalam melaksanakan tugas					

Lampiran 2 Jawaban Kuesioner

A. Semangat Kerja (X_1)

Semangat Kerja										
No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	$X_{1.9}$	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
8	5	5	4	3	5	4	4	5	5	40
9	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
10	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
11	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
14	3	4	4	3	3	3	4	5	3	32
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
16	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
17	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
19	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
20	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
21	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
22	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
24	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44

26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
29	5	4	4	5	4	4	5	5	3	39
30	5	5	5	4	4	5	3	5	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
34	4	4	4	5	3	5	4	5	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
38	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
39	3	3	3	4	4	4	3	5	3	32
40	4	3	3	4	5	4	4	5	4	36
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
42	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
44	4	4	3	4	5	5	4	5	4	38
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
46	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
49	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
53	4	3	4	3	5	3	4	5	4	35
54	3	2	4	3	4	3	4	2	5	30

55	4	4	5	4	3	4	4	5	5	38
56	3	3	3	3	3	5	5	4	5	34
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
59	3	2	4	3	4	4	4	5	2	31
60	4	3	3	4	4	5	4	4	3	34
61	4	4	4	4	4	3	5	3	5	36
62	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
63	3	3	4	5	5	5	4	5	4	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
66	3	4	3	5	5	3	4	5	3	35
67	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
68	4	4	4	4	4	3	5	4	3	35

B. Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan Kerja									
No	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	Total
1	5	5	4	3	5	4	4	5	35
2	4	5	4	5	4	4	5	4	35
3	5	4	5	5	4	4	4	5	36
4	5	5	4	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	3	4	4	3	3	3	4	5	29
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	4	4	4	5	5	4	5	4	35
10	5	4	4	4	5	5	5	4	36
11	5	5	4	5	5	5	5	5	39

12	3	4	4	4	3	3	3	3	27
13	3	3	4	4	3	3	3	3	26
14	5	5	4	4	5	5	4	4	36
15	5	4	5	5	4	5	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	4	4	3	4	3	3	4	28
18	5	5	5	4	5	5	5	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	4	4	5	4	4	5	5	36
23	5	5	5	4	4	5	3	5	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	4	4	4	4	4	4	4	33
26	5	3	4	5	5	5	5	5	37
27	4	4	3	4	4	3	4	2	28
28	5	4	3	5	5	5	5	5	37
29	4	4	3	3	4	4	4	4	30
30	5	3	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	5	4	4	4	4	35
33	4	3	3	4	4	4	4	4	30
34	4	4	3	4	4	4	5	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
36	4	4	4	4	5	5	5	5	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	3	3	3	3	4	3	27
39	4	4	3	5	4	3	4	4	31
40	4	4	3	3	3	2	4	4	27

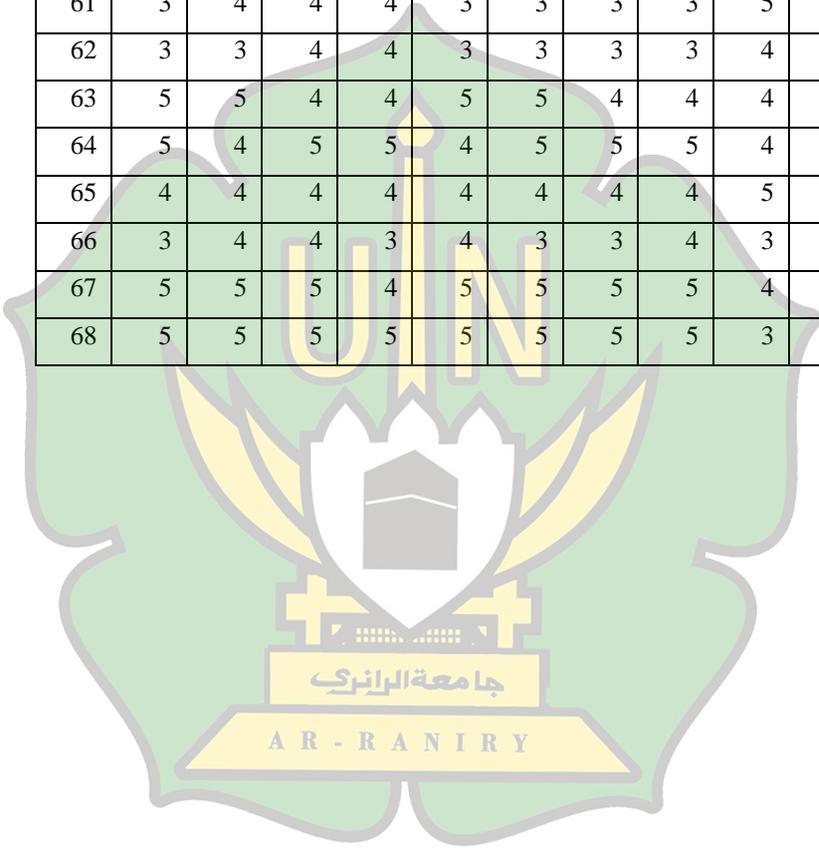
41	4	4	4	4	4	3	4	4	31
42	4	2	4	5	4	4	4	3	30
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	4	4	5	4	3	3	33
45	4	3	3	3	3	2	3	3	24
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	4	5	5	5	5	4	4	35
48	4	5	5	5	5	4	5	5	38
49	5	5	3	4	3	5	4	5	34
50	5	5	4	4	4	4	5	4	35
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	5	3	4	4	3	4	5	32
54	4	3	3	4	4	4	4	5	31
55	4	4	3	5	4	4	5	5	34
56	5	4	5	4	5	5	5	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	2	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	3	4	31
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	3	4	3	4	4	4	4	30
62	5	5	3	3	5	4	4	5	34
63	4	3	4	4	4	5	5	5	34
64	4	4	3	3	5	4	4	4	31
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	4	4	5	4	4	4	33
67	5	5	5	5	5	5	4	5	39
68	5	3	4	4	4	4	4	5	33

C. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan										
No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
8	3	4	4	4	4	3	5	4	5	36
9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
14	5	5	4	5	3	4	4	4	3	37
15	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
16	4	4	5	5	5	3	5	5	5	41
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
22	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
24	5	4	4	5	5	5	5	5	3	41
25	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40
26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41

27	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
28	4	4	3	5	5	5	4	5	5	40
29	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
30	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
34	4	4	4	5	3	5	4	5	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
38	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
39	3	3	3	4	4	4	3	5	3	32
40	4	3	3	4	5	4	4	5	4	36
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
42	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
44	4	4	3	4	5	5	4	5	4	38
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
46	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
49	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
50	5	5	4	3	5	4	4	5	5	40
51	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
52	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
53	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38

56	3	4	4	3	3	3	4	5	5	34
57	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
58	4	4	4	5	5	4	5	4	3	38
59	5	4	4	4	5	5	5	4	2	38
60	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42
61	3	4	4	4	3	3	3	3	5	32
62	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
63	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
64	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
66	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31
67	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
68	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43



Lampiran 3 Karakteristik Responden

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Posisi/Jabatan
N Valid	68	68	68	68	68	68
Missing	0	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	67.6	67.6	67.6
Perempuan	22	32.4	32.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	27	39.7	39.7	39.7
31-40 tahun	34	50.0	50.0	89.7
41-50 tahun	7	10.3	10.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	16	23.5	23.5	23.5
1-5 tahun	22	32.4	32.4	55.9
6-10 tahun	20	29.4	29.4	85.3
> 11 tahun	10	14.7	14.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	16.2	16.2	16.2
D3	8	11.8	11.8	27.9
S1	46	67.6	67.6	95.6
Pasca(S2/S3)	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

AR - RANIRY Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi	10	14.7	14.7	14.7
Ekonomi	26	38.2	38.2	52.9
Lainnya	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations											
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	Semangat Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	,737**	,497**	,455**	,442**	,520**	,501**	,416**	,382**	,809**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1.2	Pearson Correlation	,737**	1	,529**	,488**	,390**	,385**	,412**	,371**	,385**	,770**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,002	0,001	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1.3	Pearson Correlation	,497**	,529**	1	,318**	0,156	,256*	,245*	0,235	,282*	,564**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,008	0,156	0,006	0,005	0,035	0,002	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

	on										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,008	0,205	0,035	0,044	0,054	0,020	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1.4	Pearson Correlation	,455**	,488**	,318**	,113	,343**	,457**	,473**	,368**	0,233	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,008	0,004	0,000	0,000	0,000	0,002	0,056	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1.5	Pearson Correlation	,442**	,390**	0,156	,343**	,119	,469**	,470**	,436**	,311**	,651**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,205	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

x1. 6	Pearson Correlation	,520**	,385**	,256*	,457**	,469**	1	,497**	,565**	,368**	,745**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,0035	0,000	0,000		0,000	0,000	0,0002	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1. 7	Pearson Correlation	,501**	,412**	,245*	,473**	,470**	,497**	1	,338**	,457**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,0044	0,000	0,000	0,000		0,0005	0,000	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x1. 8	Pearson Correlation	,416**	,371**	0,235	,368**	,4316**	,565**	,338**	1	0,11	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,0054	0,0002	0,000	0,000	0,0005		0,367	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

x1. 9	Pearson Correlation	,382**	,385**	,282*	0,233	,311**	,368**	,457**	0,111	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,020	0,056	0,010	0,002	0,000	0,367		0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Se ma nga t Ke rja	Pearson Correlation	,809**	,770**	,564**	,670**	,651**	,745**	,708**	,630**	,582**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Uji Validitas Variabel X₂

Correlations										
		x2. 1	x2. 2	x2. 3	x2. 4	x2. 5	x2. 6	x2. 7	x2. 8	Kemampuan Kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	,459**	,308*	,366**	,462**	,598**	,443**	,433**	,710**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,011	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.2	Pearson Correlation	,459**	1	,303*	0,238	,387**	,359**	,279*	,358**	,600**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,012	0,051	0,001	0,003	0,021	0,003	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.3	Pearson Correlation	,308*	,303*	1	,514**	,405**	,526**	,275*	,337**	,660**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,012		0,000	0,001	0,000	0,023	0,005	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

x2.4	Pearson Correlation	,366**	0,238	,514**	1	,375**	,529**	,532**	,311**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,051	0,000		0,002	0,000	0,000	0,010	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.5	Pearson Correlation	,462**	,387**	,405**	,375**	1	,670**	,500**	,398**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,002		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.6	Pearson Correlation	,598**	,359**	,526**	,529**	,670**	1	,597**	,563**	,858**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.7	Pearson Correlation	,443**	,279*	,275*	,532**	,500**	,597**	1	,519**	,723**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,023	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000

	tailed)									
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
x2.8	Pearson Correlation	,433**	,358**	,337**	,311**	,398**	,563**	,519**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,005	0,010	0,001	0,000	0,000		0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Ke ma mpu an	Pearson Correlation	,710**	,600**	,660**	,685**	,735**	,858**	,723**	,692**	1
Kerj a	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

A R - R A N I R Y

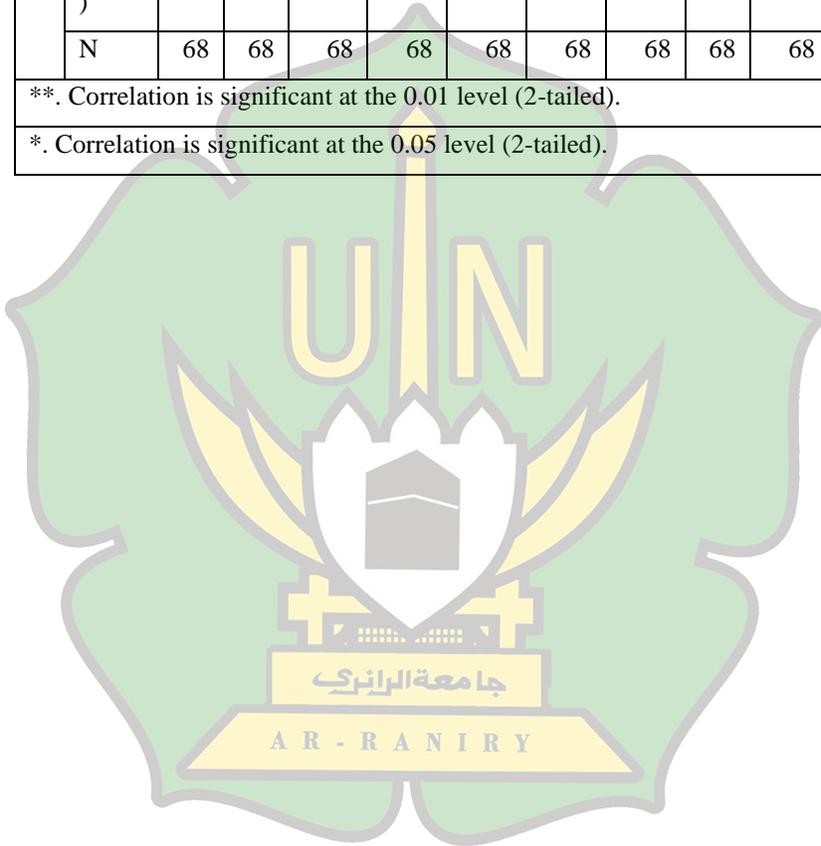
Uji Validitas Variabel (Y)

Correlations											
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Kin erja
y1	Pears on Correlation	1	,615**	,363**	,487**	,455**	,547**	,525**	,442**	0,056	,724**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,652	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y2	Pears on Correlation	,615**	1	,479**	,395**	,404**	,401**	,521**	,382**	0,202	,704**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,001	0,001	0,000	0,001	0,098	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y3	Pears on Correlation	,363**	,479**	1	,398**	,304*	,330**	,461**	,259*	,266*	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,001	0,012	0,006	0,000	0,033	0,028	0,000

)										
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y 4	Pears on Corre lation	,48 7**	,39 5**	,398 **	1	,397 **	,509 **	,560 **	,43 6**	0,14 5	,697 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 01	0,00 1		0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,0 00	0,23 9	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y 5	Pears on Corre lation	,45 5**	,40 4**	,304 *	,397 **	1	,563 **	,590 **	,53 7**	0,16 4	,719 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 01	0,01 2	0,00 1		0,00 0	0,00 0	0,0 00	0,18 1	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y 6	Pears on Corre lation	,54 7**	,40 1**	,330 **	,509 **	,563 **	1	,602 **	,55 5**	0,13 3	,761 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 01	0,00 6	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,0 00	0,28 0	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

y 7	Pears on Corre lation	,52 5**	,52 1**	,461 **	,560 **	,590 **	,602 **	1	,50 4**	0,19 5	,801 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,0 00	0,11 1	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y 8	Pears on Corre lation	,44 2**	,38 2**	,259 *	,436 **	,537 **	,555 **	,504 **	1	,303 *	,722 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 01	0,03 3	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,01 2	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
y 9	Pears on Corre lation	0,0 56	0,2 02	,266 *	0,14 5	0,16 4	0,13 3	0,19 5	,30 3*	1	,415 **
	Sig. (2- tailed)	0,6 52	0,0 98	0,02 8	0,23 9	0,18 1	0,28 0	0,11 1	0,0 12		0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
K in er	Pears on Corre	,72 4**	,70 4**	,618 **	,697 **	,719 **	,761 **	,801 **	,72 2**	,415 **	1

ja	lation										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											



Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Uji Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	9

Uji Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	8

Uji Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,855	9

Lampiran 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,73651353
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,053
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,511	5,158		3,589	0,001		
	Semangat Kerja	0,239	0,112	0,246	2,131	0,037	0,935	1,070
	Kemampuan Kerja	0,322	0,123	0,303	2,620	0,011	0,935	1,070

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		Semangat Kerja	Kemampuan Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Semangat Kerja	Correlation	1,000	,291*	0,055
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		0,016	0,656
	N	68	68	68	
	Kemampuan	Correlation	,291*	1,000	0,008

	Kerja	on Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	0,016		0,951
		N	68	68	68
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,055	0,008	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,656	0,951	
		N	68	68	68
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,511	5,158			3,589	0,001
	Semangat Kerja	0,239	0,112	0,246		2,131	0,037
	Kemampuan Kerja	0,322	0,123	0,303		2,620	0,011

Lampiran 10 Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,511	5,158		3,589	0,001
	Semangat Kerja	0,239	0,112	0,246	2,131	0,037
	Kemampuan Kerja	0,322	0,123	0,303	2,620	0,011

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,563	2	109,781	7,628	,001 ^b
	Residual	935,423	65	14,391		
	Total	1154,985	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Semangat Kerja						

Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	0,190	0,165	3,794
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

