



**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH
BERKAH DANA FADHLILLAH AIR TIRIS
KECAMATAN KAMPAR**

SKRIPSI

Oleh

VIVIN AULIA
11970123856



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH
BERKAH DANA FADHLILLAH AIR TIRIS
KECAMATAN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Starta 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

VIVIN AULIA
11970123856



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VIVIN AULIA
 NIM : 11970123856
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYRI'AH BERKAH DANA FADHLILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR
 TANGGAL UJIAN : 16 OKTOBER 2023

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. HJ. MAHYARNI, SE., MM
NIP.19700826 199903 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Dr. HJ. MAHYARNI, SE., MM
NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP.19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vivin Aulia
NIM : 11970123856
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR SYARIAH BERKAH DANA FADHLILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Penguji I
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji II
Ainun Mardiah, SE, M.M

Sekretaris
Zikri Aidilla Syarli, SE., M.Ak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yürin Aulia
NIM : 11970123856
Tempat/Tgl. Lahir : Air Tiris, 30 DESEMBER 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi + Ilmu Sosial
Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Berkah Dina Fadhlillah
Air tiris Kecamatan Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 6 November 2023
Yang membuat pernyataan



NIM : 11970123856

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH BERKAH DANA FADHILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR

Oleh

VIVIN AULIA

11970123856

Penelitian ini dilakukan pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Syari'ah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara simultan semangat dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar. Adapun besaran pengaruh sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Semangat, Kemampuan, Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPR SYARI'AH BERKAH DANA FADHILLAH AIR TIRIS KAMPAR DISTRICT

By

VIVIN AULIA

11970123856

This research was conducted at PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, Kampar District. The purpose of this study was to determine the effect of enthusiasm and work ability on the performance of PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kampar District employees, either partially or simultaneously. The population in this study were BPR Syari'ah Dana Fadhillah Air Tiris employees, Kampar District, with a total sample of 32 people. The sampling technique in this study is saturated sampling. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results showed that partially morale had an effect on employee performance, as well as work ability had an effect on employee performance. Simultaneously enthusiasm and work ability had an effect on employee performance at PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, Kampar District. The magnitude of the effect is 67.4% while the remaining 32.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Enthusiasm, Ability, Performance*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Assalamualaikum Wr. Wb Alhamdulillahilahirabbil'alamin, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR DANA FADHILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR". Merupakan hasil karya ilmiah yang sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat beserta salam buat reformator ummat selalu penulis tunjukan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga serta sahabatnya yang telah berhasil membuka tabir peradaban dunia, dari peradaban jahiliyah menuju peradaban Islam yang merupakan Dinul Haq sebagai rahmatan lil'alamin dan berjuang merubah peradaban dunia dari keburukan menjadi yang lebih baik. Dan telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu seperti yang kita rasakan saat ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun saya menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau. Selaku Wakil Dekan I Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau dan Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Bapak Fakhurrozi S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing penuh v kesabaran dan keikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Saipul Al Sukri, M. Si selaku penasehat akademis yang yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk mengapai cita-cita.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Terima kasih kepada Kedua orangtua saya yang bernama Herizon dan Riri hasrianti dan kakak saya yang bernama Melia Herianti S.Pd dan adik saya

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bernama M Zaldi Fauzan atas segala do'a yang tak pernah henti-hentinya selama ini, yang telah berusaha payah berjuang membanting tulang, memeras keringat untuk membesarkan saya sampai selesai kuliah dan yang telah rela bekerja pulang malam-malam dan kehujanan kepanasan demi masa depan saya mungkin tidak cukup di bangku kuliah saya saja untuk berterima kasih tidak ada ucapan yang bisa saya ucap atas pengorbanan mereka. Semoga ayah dan ibu panjang umur dalam keadaan sehat agar saya dapat untuk bisa membahagiakannya dan selalu murah rezeky selalu dalam naungan ridho Allah SWT.

Terimakasih terhadap sahabat saya yang bernama adellia rahma S.H dan elsynta putri S.H dan teman teman saya telah memberi saya support dan semangat dalam melaksanakan skripsi ini yang telah mau mendengarkan keluh kesah saya mungkin tidak cukup rasa terimakasih saya kepada teman-teman saya, semoga kalian dapat Ridho Allah SWT.

10. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila ada kekurangan dalam karya ini, hanya kepada allah SWT penulis memohon ampun. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. Jazakumullah khairan katsiran. Wallahu A'alam Bissahawab. Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 01 Agustus 2023
Penulis,

UIN SUSKA RIAU

VIVIN AULIA
NIM. 11970123856

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Peneltian	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2 Kinerja Karyawan	24
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.3 Semangat Kerja	28
2.3.1 Indikator Semangat Kerja	28
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	28
2.3.3 Indikator Semangat Kerja	31
2.4 Kemampuan Kerja	33
2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja	33
2.4.2 Indikator Kemampuan Kerja	33
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	33
2.4.4 Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerja	35
2.4.5 Kriteria Penilaian Kemampuan Kerja	36
2.5 Pengaruh Antar Variabel	37
2.5.1 Semangat Kerja Produktivitas Karyawan	37
2.5.2 Kemampuan dengan Produktivitas Karyawan	37
2.6 Pandangan Islam	38
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	38
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja	39
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kemampuan Kerja	40
2.7 Penelitian Terdahulu	42
2.8 Kerangka Pemikiran	47
2.9 Hipotesis Penelitian	48
2.10 Konsep Operasional Variabel	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	50
3.2 Jenis dan Sumber Data	50

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

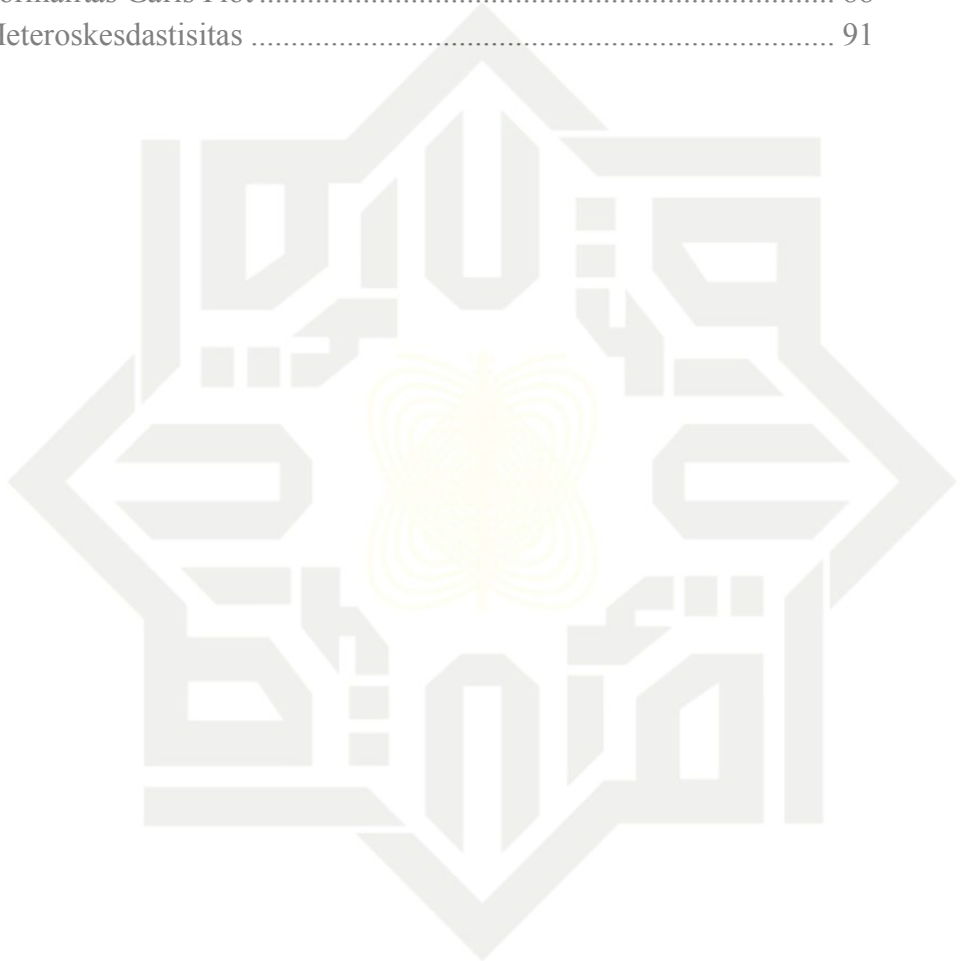
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.1 Jenis Data	50
3.2.2 Sumber Data	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Metode Analisis Data.....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	61
4.1 Sejarah PT BPR Syariah Berkah Dana Fadhillah	61
4.2 Visi dan Misi	62
4.3 Struktur Organisasi	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	76
5.1 Karakteristik Responden.....	76
5.2 Deskripsi Variabel	78
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	84
5.4 Uji Normalitas Data.....	87
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	89
5.6 Analisis Data Penelitian.....	93
5.7 Pembahasan	98
BAB VI PENUTUP	103
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah	63
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram	88
Gambar 5.2 Normalitas Garis Plot	88
Gambar 5. 3 Heteroskedastisitas	91



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era modren ini pertumbuhan perbankan sangat cepat dan berkembang. Hal ini disebabkan karena bank memiliki peranan penting dalam kegiatan transaksi masyarakat, sehingga banyak sekali ditemukannya bank di setiap kota maupun negara baik bank konvensional maupun bank syariah. Perkembangan bank syariah mengalami booming pada era reformasi yang ditandai dengan perubahan UU No. 7 tahun 1992 menjadi UU No. 10 tentang perbankan. Dalam UU tersebut diatur secara rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah (Ahyana & Rahmatillah, 2023:245).

Berdirinya bank syariah pertama, yaitu Bank Muamalah pada tahun 1992, setelah itu lahir UU No 10/1998 sebagai amandemen dari UU No. 7/1992 tentang Perbankan yang memberikan landasan hukum yang lebih kuat bagi keberadaan sistem perbankan syariah dan dilanjutkan UU No. 21 Tahun 2008. Selanjutnya, pada tahun 1999 dikeluarkan UU No 23/1999 tentang Bank Indonesia yang memberikan kewenangan bagi Bank Indonesia untuk dapat pula mengakomodasi prinsip-prinsip syariah dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Selanjutnya diikuti beberapa waktu kemudian dengan kemunculan perbankan-perbankan syariah lainnya, perbankan syariah telah menjadi sebuah fenomena tersendiri dari dunia perbankan di Indonesia secara khusus dan dalam Ekonomi Islam secara umum.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. 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 (Fransiska, 2019:90). Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Karles & Subandrio, 2023:155).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan 2 sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja karyawan yang baik (Ningsih & Arini, 2022:350).

Pencapaian kinerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula. Kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu.

Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah semangat kerja. Pentingnya semangat dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motivasi, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motivasi dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan semangat.

Semangat kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia bersemangat dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih bersemangat untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri).

Karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris memiliki semangat kerja yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan selama 5 tahun terakhir pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)			
		SAKIT	IZIN	ALPA	CUTI
2018	29	21,07	13,35	0,59	64,99
2019	29	32,97	16,67	0	50,36
2010	32	15,28	7,99	0	76,73
2021	32	14,29	14,28	2,86	68,57
2022	32	14,28	8,57	0	77,15

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kabupaten. Kampar 2023

Selain semangat, kemampuan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kinerja karyawan sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja karyawan ke dalam pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun kemampuan bekerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pencapaian target dan realisasi dalam 5 tahun terakhir berikut ini.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi di PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Tahun 2018-2022

No	Tahun	Keterangan	Realisasi	Target	Pencapaian
1	2018	Pembiayaan yg diberikan Tabungan Deposito	27.530.031.446	31.652.939.599	115,95%
2	2019	Pembiayaan yg diberikan Tabungan Deposito	28.881.705.672	31.230.365.689	83,32%

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	2020	Pembiayaan yg diberikan Tabungan Deposito	29.340.543.835	32.632.493.370	89,70%
4	2021	Pembiayaan yg diberikan Tabungan Deposito	35.567.325.000	35.028.279.417	113,67%
5	2022	Pembiayaan yg diberikan Tabungan Deposito	41.646.912.454	41.194.181.067	107,33%

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kantor Pusat Air Tiris Kabupaten. Kampar 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil kinerja PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Berdasarkan pembiayaan yang di berikan, tabungan dan deposito, dari tahun 2018 sampai tahun 2022 di lihat dari jumlah pencapaian mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2018 realisasi pembiayaan yang di berikan, tabungan dan deposito, dari tahun 2018 sampai tahun 2022 di lihat dari jumlah pencapaian mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2018 realisasi pembiayaan yang di berikan tidak mencapai target yaitu 65,68% sedangkan realisasi tabungan pencapaian sebesar 107,43% yang ditentukan. Pada tahun 2019 dan 2020 realisasi pembiayaan yang diberikan, tabungan dan deposito tidak mencapai target yang ditentukan, sedangkan tahun 2021 realisasi pembiayaan tidak mencapai target dengan angka pencapaian 90% tabungan dengan angka pencapaian 107% dan deposito dengan angka pencapaian 144% yang artinya melebihi target yang di tentukan perusahaan. Pada tahun 2022 realisasi pembiayaan yang diberikan, target yang ditentukan oleh PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan perolehan data tersebut, dapat dilihat bahwa target dan realisasi PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris dalam 5 tahun terakhir tidak stabil. Hal tersebut menyebabkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan masih belum tergolong baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan pun tidak maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 November 2022 dengan Bapak Novra Waldy, S.E dijelaskan bahwa bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat stabilitas yang diinginkan pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar. Dalam pembicaraan tersebut, Bapak Novra Waldy menekankan bahwa ada sejumlah karyawan yang belum berhasil mencapai target kerja mereka, serta adanya permasalahan dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam tim. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam mencapai kinerja yang stabil dan efisien di lingkungan kerja tersebut.

Selain itu tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan data penilaian divisi/jabatan kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Divisi/Jabatan pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Tahun 2018-2022

Divisi Jabatan	2018		2019		2020		2021		2022	
	Penilaian (Orang)		Penilaian (Orang)		Penilaian (Orang)		Penilaian (Orang)		Penilaian (Orang)	
	0- 100	Jumlah	0- 100	Jumlah	0- 100	Jumlah	0- 100	Jumlah	0- 100	Jumlah
Pimkas	65	4	40	4	77	5	64	5	73	5
Spi	66	1	67	1	54	1	65	1	54	1
Adm Pembiayaan	55	2	56	2	51	2	67	2	65	2
Pembukuan	70	2	58	2	65	2	64	2	71	2
Umum	74	2	52	2	55	2	40	2	69	2

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Personalia	32	1	68	1	87	1	56	1	77	1
Dana/tagihan	90	1	75	1	56	1	65	1	74	1
Kasir	47	5	54	5	66	5	63	5	76	5
Account officer	65	3	77	3	63	3	33	3	55	3
Legal pembiayaan	46	1	56	1	58	1	75	1	76	1
Kolektor	60	2	60	2	63	2	63	2	72	2
Ao funding	98	3	65	3	72	4	63	4	55	4
Cs	77	2	72	2	56	2	68	2	70	2
security	89	1	45	1	73	1	64	1	55	1

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kabupaten. Kampar 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat penilaian PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, penilaian ditinjau dari kinerja karyawan selama setahun dari 0-100, penilaian ini ditinjau sesudah pembukuan yang dilakukan setiap tahunnya, nilai devisa atau jabatan yang terendah akan di berikan pengarahan supaya tahun kedepan skor yang diperoleh berpengaruh atas kinerja pada tahun berikutnya. Berdasarkan tabel dapat diketahui terjadinya naik turun kinerja selama 5 tahun.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan asset yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sejalan dengan uraian di atas Bank Syariah Berkah Air Tiris, melayani keluhan nasabah serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan bank lainnya ini harus melakukan evaluasi kerja karyawan agar keterampilan, sikap ketetapan dan kecepatan dan bertindak melayani nasabah dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya meningkatkan probalitas PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris memiliki jumlah karyawan 32 orang dari periode 2022. Dari jumlah karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris tersebut dapat dibagi berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja.

Berikut ini mengenai data pendidikan karyawan pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4 Data Pendidikan dan Jabatan Karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Pendidikan			Jenis Kelamin		Jumlah	Lama Bekerja
		SMA	DIII	S1	L	P		
1	Pimkas	3		2	4	1	5	15 tahun
2	Spi	1				1	1	14 tahun
3	Adm pembiayaan		1	1	1	1	2	12 tahun
4	Pembukuan	1	1		1	1	2	10 tahun
5	Umum	1		1	2		2	9 tahun
6	Personalia			1	1		1	5 tahun
7	Dana dan penagihan	1			1		1	8 tahun
8	Kasir	1	2	2	4	1	5	7 tahun
9	Account officer	2		1	3		3	5 tahun
10	Legal pembiayaan	1			1		1	6 tahun
11	Kolektor	2			2		2	2 tahun
12	Ao funding	1		3	4		4	1 tahun
13	Cs		1	1	2		2	2 tahun
14	Security	1			1		1	
	Jumlah	15	5	12	27	5	32	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persentase	46,88%	15,62%	37,50%	84,37%	15,63%	100%	
------------	--------	--------	--------	--------	--------	------	--

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kantor Pusat Air Tiris Kabupaten. Kompas 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa latar belakang Pendidikan karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris SMA sebanyak 15 orang (46,88%), S1 sebanyak 12 orang (37,50%) dan D3 sebanyak 5 orang (15,62%). Jangka waktu bekerja yang paling lama pada PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris yaitu 15 tahun dengan jabatan Pimkas, sedangkan jangka waktu bekerja yang paling singkat yaitu 1 tahun dengan jabatan Ao funding. PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, sebagian besar jenis kelamin laki-laki yang diharapkan dapat menjalankan tugas dengan baik. Karena secara umum laki-laki lebih teliti, lebih sabar dan lebih mampu membangun relasi, yang di harapkan mampu membangun hubungan emosional dengan nasabah.

Perusahaan akan memerlukan rekrutmen karyawan apabila perusahaan kekurangan tenaga kerja, oleh karena itu bagian SDM sangat berperan penting dalam hal ini. Akan tetapi pada kenyataannya di PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris perusahaan lebih mendahulukan karyawan eksternal dari pada karyawan internal dan jabatan diberi tidak sesuai dengan pendidikan untuk bekerja. Proses rekrutmen di PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, diadakan setiap tahun tetapi dengan jumlah paling banyak yang di terima yaitu laki-laki dibandingkan perempuan.

Semangat dan kemampuan kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kesuksesan organisasi. Lingkungan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris, Kecamatan Kampar, komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah dan kompetensi kerja yang tinggi sangat penting untuk menjaga integritas lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menggali dan mengukur dampak semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan operasional PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah.

Fenomena ini muncul karena perbankan syariah terus mengalami pertumbuhan yang pesat. PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah di Kecamatan Air Tiris adalah entitas keuangan yang beroperasi dalam kerangka prinsip-prinsip syariah yang khusus, dimana mengharuskan karyawan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas mereka serta kemampuan kerja yang mumpuni dalam aspek teknis dan pemahaman syariah. Hal ini mengingat pentingnya memberikan pelayanan berkualitas, menjaga integritas, serta mematuhi prinsip-prinsip syariah dalam setiap transaksi dan operasi perbankan syariah.

Ansory & Indrasari (2018) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan kemampuan dan semangat yang tinggi. Adanya kemampuan akan mendorong seseorang untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wardani (2018) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut dijadikan acuan penelitian terdahulu dalam melakukan penelitian ini. Memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan membuat analisis statistik menjadi lebih kompleks dan memerlukan pengumpulan data yang lebih luas. Menghilangkan variabel kepuasan kerja, penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih efisien dan dalam jangka waktu yang lebih singkat, sambil tetap memfokuskan pada pertanyaan penelitian utama mengenai pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini lebih terfokus pada pengungkapan mekanisme internal yang menghubungkan variabel-variabel tersebut, sehingga memungkinkan analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini untuk mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari’ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar
2. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar
3. Untuk mengetahui semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar?
3. Apakah semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian studi banding antara pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan yang ada di lapangan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen khususnya tentang pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai pelengkap salah satu persyaratan kuliah dalam mencapai gelar strata satu dalam perkuliahan
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat
- d. dipergunakan sebagai bahan perbandingan, masukan atau sumber informasi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan menambah wawasan pembaca khususnya mengenai pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab, dimana setiap bab membahas permasalahan secara khusus. Adapun pembagian masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mafaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, hipotesis dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini di bahas mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan dan saran-saran yang diberikan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Nurhayani (2019:46) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu: a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset 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.

Rama dan Yusuf dalam Mattajang et al (2022:837) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Werther dan Davis dalam Wardhani (2020:22) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam Heriyanto & Mujiarti Ulfah (2022:125) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Nugraha (2018:23) fungsi sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan morel karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menuntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati praturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Susan (2019:954). Sedangkan amstrong dalam Adisi (2022:153) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala dalam Nasution (2022:26) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Tujuan MSDM adalah sebagai berikut (Yulistiyono et al., 2021:11):

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

Menurut Notoatmodjo dalam Kiswanto et al (2020:1319) MSDM dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat.

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Tujuan organisasi.

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsi.

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan personal.

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuaj-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Realisasi rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi. Kinerja merupakan prestasi

seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Pratama & Wardani (2018:121) kinerja merupakan hasil kerja / aktivitas seseorang atau tim dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja 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. Menurut Bangun dalam Pratama & Wardani (2018:124) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:61) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari (Hasnah & Asyari, 2022):

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

2. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi

Motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi yang ditanamkan kepada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Menurut Akbar (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Semangat Kerja

2.3.1 Indikator Semangat Kerja

Menurut Guba dalam Ardiana (2020:15) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito dalam Ardiana (2020:16) yaitu:

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpengaruh dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kurangnya disiplin

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

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito dalam Ardiana (2020:17) indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya 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 dan 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. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (*Labour turn over*)

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Nitisemito dalam Ardiana (2020:18) 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 keperdulian 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 yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Maier dalam Ardiana (2020:19) seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kegairahan atau Antusiasme (*zeast, anusiasme*)

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal tersebut juga sesama karyawan harus saling menjalin hubungan yang baik agar selalu senang dan bersemangat dalam menjalankan tugas.

2. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya dan selalu menemukan berbagai cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.

3. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap rekan kerja akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Semangat berkelompok (*team spirit*)

Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan dan saling menghormati untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Blanchard dan Hersey dalam Sabilalo et al (2020:155) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

2.4.2 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Ghozali (2017:133) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki
2. Pelatihan teknis yang pernah diikuti
3. Kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Daulay et al (2019) terdiri dari:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Sutermeister dalam Saputra (2018:15) beberapa indikator kemampuan kerja pegawai adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

1. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:
 - a. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
 - b. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
 - c. Kemampuan menguasai pekerjaan.
2. Keterampilan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:
 - a. Petunjuk teknis pekerjaan
 - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ada di bawah ini. Menurut Robbins (1998), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.4.4 Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Soeroto dalam Ramadhan & Darmawan (2018:127) untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

2.4.5 Kriteria Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut William dalam Indra (2018:145) menunjuk adanya 9 kriteria faktor penilaian kemampuan kerja pegawai, yaitu:

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

2. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Semangat Kerja Kinerja Karyawan

Semangat kerja memiliki peranan yang krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Semangat kerja mencerminkan tingkat motivasi, antusiasme, dan dedikasi individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, berinisiatif untuk mencapai hasil yang optimal, serta lebih beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang muncul. Selain itu, semangat kerja yang kuat juga dapat berdampak positif pada hubungan antara sesama karyawan dan tim kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat absensi (Basri & Rauf, 2021). Dalam konteks penelitian ini, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar dapat diharapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, dengan mendorong keterlibatan aktif dalam aktivitas operasional dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi.

2.5.2 Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mengatasi tantangan yang kompleks, dan menghasilkan hasil yang berkualitas (Sembiring et al., 2021). Kemampuan kerja yang ditingkatkan juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat kesalahan, serta inovasi dalam proses kerja. Dalam konteks penelitian ini, kemampuan kerja karyawan di PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar diharapkan memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka, dengan memastikan bahwa tugas-tugas yang diemban dilaksanakan secara kompeten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Allah SWT. mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang memberikan hasil lebih besar dinilai lebih tinggi dalam pandangan islam. Hal ini yang dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan cukup itu. Nabi Muhammad SAW. mengisyaratkan hal ini dalam ungkapannya; “Bila mana sesuatu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dipercaya kepada pihak yang bukan ahlinya, hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan”.

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. bersabda:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Dari Ibnu Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).” (H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh AlBaihaqi).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Dari Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw “Barang siapa yang disenja harinya merasa lebih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah.” (H.R. At-Thabrani dalam kitab Al-Ausath).

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja

Secara hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terbaik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi (Nurdin, 2020:73):

أَحْسَنُ أَيُّهُمْ لِنَبَلِهِمْ لَهَا زِينَةُ الْأَرْضِ عَلَى مَا جَعَلْنَا إِنَّا
عَمَلًا

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”. (QS. Al-Kahfi: 7).

Seorang yang memiliki semangat kerja bukan hanya bermodal semangat, tetapi harus memiliki orientasi ke masa depan. Ia harus memiliki rencana dan perhitungan yang matang demi terciptanya masa depan yang lebih baik. Untuk itu hendaklah manusia selalu menghitung dirinya demi mempersiapkan hari esok. Allah berfirman dalam surah Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi (Nurdin, 2020:75):

لَعَجِبَ قَدِّمَتْ مَا نَفْسٌ وَتَنْتَظِرُ اللَّهُ اتَّقُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
تَعْمَلُونَ بِمَا خَيْرُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: 18).

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kemampuan Kerja

Allah memerintahkan agar umat manusia bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperhatikan oleh Allah, Rasul, dan umat Islam. pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif akan

diapresiasikan dengan penghargaan di dunia ataupun akhirat, demikian sebaliknya pekerjaan yang buruk akan mendatangkan dampak negatif akan mendapatkan ancaman didunia ataupun diakhirat, Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja dengan jujur atau tidak dalam pekerjaannya itu. Allah berfirman QS. At-Taubah ayat 105 (Maesyarah, 2018:53):

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالرَّسُولُ وَالْمَلَائِكَةُ وَالْمَلَائِكَةُ وَالْمَلَائِكَةُ وَالْمَلَائِكَةُ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُبَيِّنُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عِلْمِ إِلَى وَسْتُرْتُونَ

Artinya:

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

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah QS. Az-Zumar ayat 9 (Maesyarah, 2018:54):

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

الْأَخِرَةَ يَحْذَرُ وَقَائِمًا سَاجِدًا اللَّيْلِ أَنَاءَ قَانِتٍ هُوَ أَمَّنْ
 لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ يَسْتَوِي هَلْ قُلُوبُ رَبِّهِ رَحْمَةً وَيَرْجُوا
 الْأَلْبَابِ أُولُوا يَتَذَكَّرُ إِنَّمَا ۖ يَعْلَمُونَ

Artinya:

Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk melakukan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa yang berkaitan dengan judul peneliti:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Monalisa, Teguh Wicaksono, Nurul Hasanah (2023) Jurnal JEMMA (<i>Journal of Economic, Management and Accounting</i>) Vol 6 No 2	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kemampuan dan Semangat Kerja Karyawan	$X_1 =$ kemampuan kerja $X_2 =$ semangat kerja $Y =$ Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Objek Penelitian
2	Imam Ghozali (2017) Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3 No 1	Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten	$X_1 =$ motivasi kerja $X_2 =$ kepuasan kerja $X_3 =$ kemampuan kerja $Y =$ Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh	1. Variabel X_2 2. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		banjar	pegawai	terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	
	Edi Sofian, Julkar Nain (2019) Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol 4 No 2	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan	$X_1 =$ pengalaman kerja $X_2 =$ semangat kerja $Y =$ Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja variabel dan semangat kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan	8. Objek penelitian 9. Variabel X_1
4	Dito Auditia Darma Nasution (2019) Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi Vol 5 No 1	Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	$X_1 =$ remunerasi kerja $X_2 =$ semangat kerja $Y =$ kinerja pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan dan pengujian secara parsial juga menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medanserta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Objek penelitian 2. Variabel X_1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	
	Seprima Yanti (2019) JESS (Journal of Education on Social Science) Vol 3 No 2	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagaridalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan	X = semangat kerja Y = kinerja	Hasil penelitian enunjukkan bahwa sub variabel tingkat absensi, kerja sama dan kepuasan kerja perangkat nagari berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Pesisir Selatan.	Objek penelitian
6	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M Yusuf Saleh (2018) Jurnal Ilmu Administrasi Vol 7 No 1	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	$X_1 =$ kemampuan kerja $X_2 =$ motivasi kerja $Y =$ kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Varibel X_2 2. Objek penelitian

© Hak cipta milik UIN

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep	
	Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2022) Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol 10 No 1	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1 =$ kepemimpinan $X_2 =$ lingkungan kerja $X_3 =$ kemampuan kerja $Y =$ kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Variabel X_1 dan X_2
	Surya Kelana Basri, Rusdiman Rauf (2021) Jurnal of Management Vol 4 No 1	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	$X_1 =$ semangat kerja $X_2 =$ kepuasan kerja $Y =$ kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X_2 2. Objek penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<p>signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	
9	Ilham Syuhada, Wan Rizca Amelia (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Vol 2 No 2	Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura	$X_1 = \text{konflik kerja}$ $X_2 = \text{semangat kerja}$ $Y = \text{kinerja karyawan}$	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. 2. semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. 3. konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X_1 2. Objek penelitian
10	Kevin C	Pengaruh	$X_1 =$	Hasil penelitian	1. Variabel

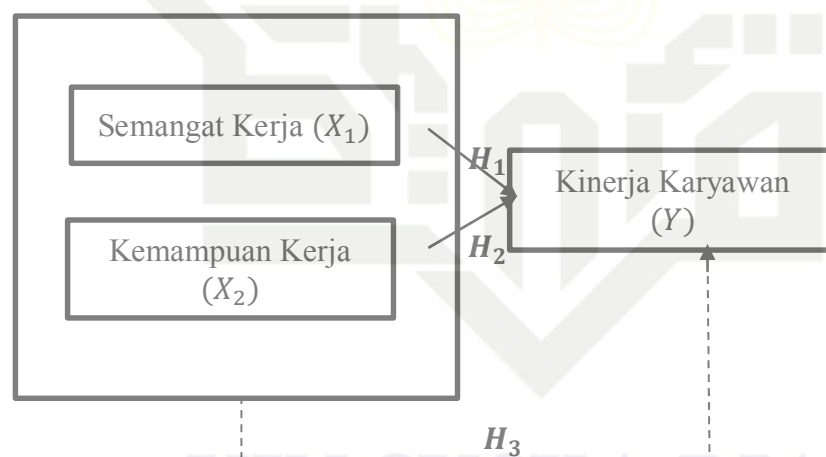
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tangkawarouw, Victor P.K Lengkong, Genita G. Lumintang (2019) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 7 No 1	Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah	lingkungan kerja $X_2 =$ kemampuan kerja $Y =$ kinerja karyawan	menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah	2. Objek penelitian
--	--	---	--	---------------------

2.8 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran penelitian ini. Kerangka kerja inilah yang menjadi dasar pemikiran dilakukan analisis dalam penelitian ini.



Sumber: Sugiyono (2021)

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ Pengaruh secara parsial

- - - - -→ Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Zaki & Saiman, 2021:116). Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{a_1} : Diduga adanya pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar

H_{0_1} : Diduga tidak adanya pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar

H_{a_2} : Diduga adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar

H_{0_2} : Diduga tidak adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris Kecamatan Kampar

H_{a_3} : Diduga adanya pengaruh antara kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Berkah Air Tiris Kecamatan Kampar

H_{a3} : Diduga tidak adanya pengaruh antara kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karawan Bank Syariah Berkah Air Tiris Kecamatan Kampar

2.10 Konsep Operasional Variabel

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X_1)	Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Ardiana, 2020:15).	1. Kegairahan 2. Kekuatan untuk melayan frustasi 3. Kualitas untuk bertahan 4. Semangat berkelompok (Ardiana, 2020)	Likert
Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Sabilalo et al, 2020:155)	1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki 2. Pelatihan teknis yang pernah diikuti 3. Kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan (Ghozali, 2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Pratama & Wardani, 2018:124)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2016)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Berkah Air Tiris yang beralamat di 1. Raya Pekanbaru - Bangkinang, Air Tiris, Kec. Kampar, Kabupaten Kampar, Riau pada bulan April-Juli 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata, bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan (Adipati, 2018:75).

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti (Adipati, 2018:75).

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli baik dari individu atau perseorangan (Hutagulung, 2020:119). Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kusioner yang langsung diperoleh dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah dan disediakan baik oleh pihak pengumpul data primer. Data sekunder ini dapat berupa data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu (Hutagulung, 2020:119). Data sekunder ini berupa jumlah karyawan, kondisi perusahaan, struktur organisasi dan alamat perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian, baik berupa manusia, wilayah atau tempat, lembaga, badan sosial dan semacamnya untuk dicermati kemudian dinilai, diukur dan dievaluasi kemudian ditarik kesimpulan tentangnya (Kusumastuti et al., 2020:33). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Berkah Air Tiris sebanyak 32 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sohilait, 2015:161). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menjadikan anggota populasi sebagai sampelnya (Sohilait, 2020:169). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dapat menjangkau responden dalam jumlah banyak dan waktu relatif singkat. Selain itu rangkaian pertanyaan dalam kuesioner dapat disusun dengan teliti dan disesuaikan dengan kondisi sehingga rumusan dan susunan pertanyaannya dapat mengikuti suatu sistematika yang sesuai dengan masalah penelitian dan variabel penelitian (Kusumastuti et al., 2020:64). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Berikut kriteria skor penilaian kuesioner dengan menggunakan skala Likert:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Kuesioner

No	Skor	Keterangan
1	5	Sangat Setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sohilait (2020:194)

3.5 Metode Analisis Data

Berikut adalah metode yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh:

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk membuktikan bahwa instrumen yang digunakan sudah valid, sehingga layak untuk digunakan. Uji kualitas data terdiri dari:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen penelitian sudah valid atau tidak. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Rank Spearman dengan rumus sebagai berikut (Lestari & Yudhanegara, 2015):

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ = koefisien korelasi rank spearman

n = banyaknya ukuran sampel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$\sum D_i^2$ = jumlah kuadrat dari selisih rank variabel X_1 dan rank variabel X_2

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen sudah reliabel atau tidak. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Lestari & Yudhanegara, 2015):

$$r = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

n = banyaknya butir pertanyaan

S_i^2 = variansi skor butir pertanyaan ke- i

S_t^2 = variansi skor total

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terkait.
2. Besarnya varian eror atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Independensi dari eror (*non autocorrelation*)
4. Normalitas dari distribusi error.
5. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji yang akan dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas di sini tidak dilakukan per variabel (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*). (Suliyanto, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik Normal Probability Plot (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada di sekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel independen, jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolonieritas. Suliyanto dalam Lasander (2013) menyatakan bahwa jika pada model regresi mengandung gejala multikolonieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antarvariabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variable bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolonieritas, artinya tidak adanya hubungan antarvariabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Hikmah, 2022:49).

4. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel DurbinWatson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu (Hikmah, 2022:49):

- a. Jika angka D-W dibawah -2 , berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diatas $+2$, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan $+2$, berarti tidak ada autokorelasi

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah variabel bebas yang dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, apakah koefisien korelasi dapat digeneralisasikan (berlaku ke semua populasi dari sampel yang diambil). Uji t dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil dari thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan tingkat alpha 5% dengan $dk = (n - 2)$. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Hikmah, 2022:51):

- 1) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel pengaruh secara independen tidak mempunyai signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F sebagai berikut (Hikmah, 2022:52):

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
 - 2) Kriteria pengujian dimana H_a diterima apabila $p \text{ value} \leq \alpha$ dan H_0 ditolak apabila $p \text{ value} \geq \alpha$.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 disebut juga koefisien determinasi. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi diperoleh dengan menggunakan rumus (Bawuno et al., 2015:251):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$$

Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Setelah dilakukan uji analisis data maka langkah selanjutnya mengeras data dengan uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS.

Hipotesis pada uji tersebut yaitu (Rinaldi, et al., 2020):

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel terikat terhadap variabel bebas)
2. H_a ada i dimana $\beta_i \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan dari variabel terikat terhadap variabel bebas)

Sehingga jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya $\beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel terikat terhadap variabel bebas).

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4. Sejarah PT BPR Syariah Berkah Dana Fadhillah

PT. Bank Syariah Berkah Dana Fadhlillah, disingkat Bank Syariah Berkah. Berdiri pada tanggal 11 juni 1994 berdasarkan *akte* notaris H. Muhammad afdal Ghazali, SH dengan modal disetor Rp 200 juta. Izin operasional diberikan berdasarkan SK Materi Keuangan RI No.Kep-197/KM 17/1996 tanggal 6 juni 1996. Walaupun dengan fasilitas sarana dan prasarana seadanya, Bank Syariah Berkah memulai kipranya di pasar Air Tiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kehadiran Bank Syariah Berkah disambut antusias oleh masyarakat agamis yang kuat menjaga dan menjalankan ajaran islam.

Bank Syariah Berkah dalam perjalanannya, menghadapi rintangan dan kendala-kendala yang cukup berat. Paling terasa ketika terjadi krisis moneter tahun 1998 yang sangat mempengaruhi penghidupan ekonomi masyarakat, yak terkecuali debitur bank sehigga banyak pembiayaan mengalami kemacetan. Namun dengan perjuangan gigih dan terus melakukan perbaikan demi perbaikan, semua rintangan dan kesulitan diatasi walau dengan hasil yang belum optimal. Walaupun dengan demikian, sejak awal pendiriannya Bank Syariah Berkah Alhamdulillah selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahun.

Sebagai lembaga keuangan syaria'ah, semua produk, jasa dan seluruh aktivitas Bank Syariah Berkah disesuaikan dengan prinsip syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kegiatan utama bank dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat di sesuaikan juga dengan apa yang telah dipraktekkan oleh Bank-bank Syariah yang ada, terutama Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor lahirnya syariah di Indonesia.

Saat ini Bank Syariah Berkah mempunyai 4 kantor pelayanan yaitu kantor pusat di Jl.Raya Pekanbaru-Bangkinang Km.50 depan SMA 1 Kampar Kecamatan Kampar, Kantor pelayanan kas di Jl.Raya Pekanbaru-Bangkinang Km.25 Depan Pasar Danau Bangkinang, Kecamatan Tambang, dan kantor kas yang berada di Jl. Subrantas Km.13 Panam Kelurahan Tuah Karya Kecamatan Tampan Pekanbaru dan Kantor pelayanan kas di Bangkinang berada di kompleks Islamic Center Kabupaten Kampar, Jl. DI. Panjaitan Blok 4, Bangkinang kota.

4.2 Visi dan Misi**4.2.1 Visi**

Menjadi BPRS unggulan yang unggul yang sehat dan kuat sehingga mampu berperan sebagai motor penggerak dalam memperdayakan perekonomian kecil.

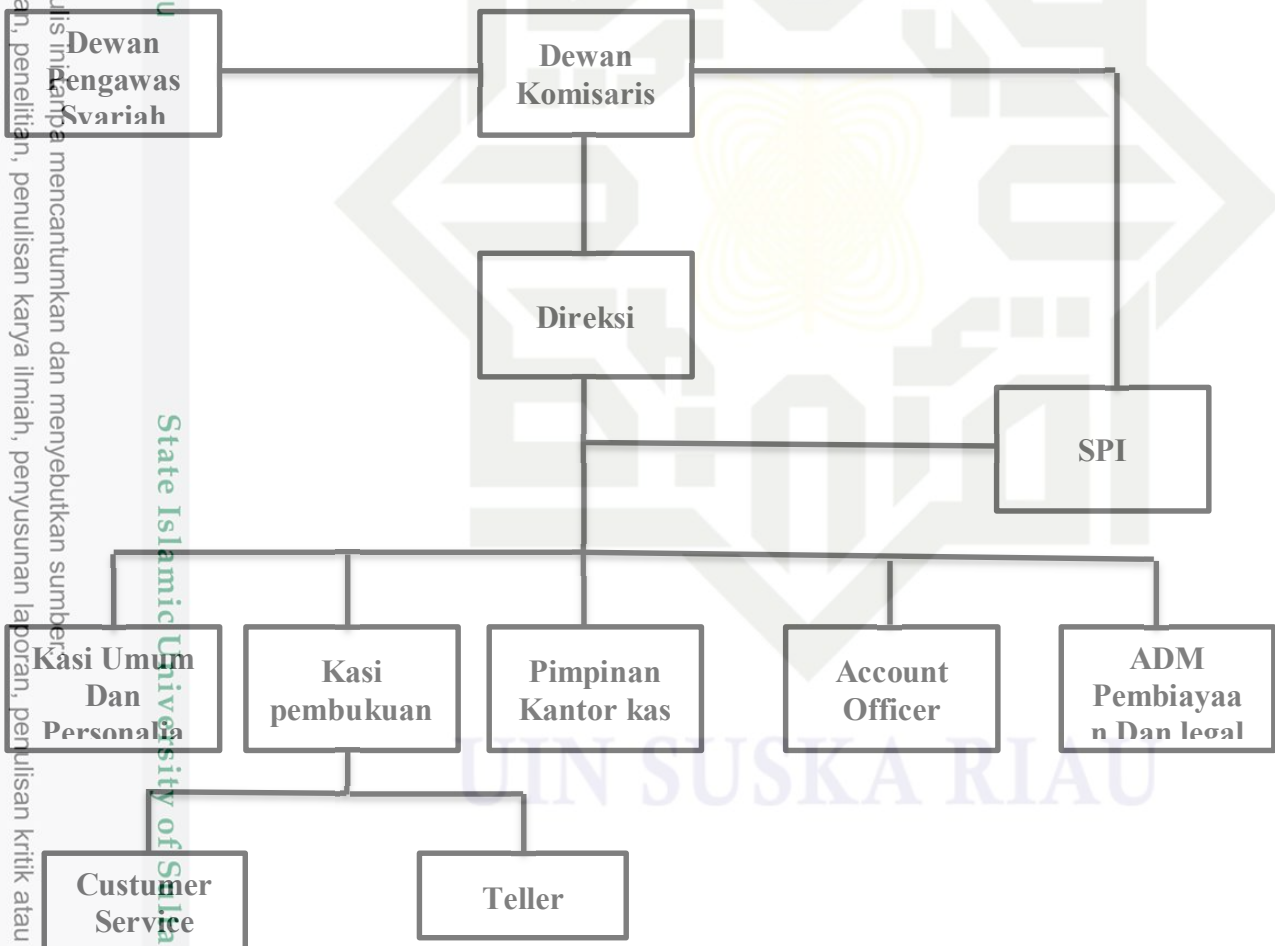
4.2.2 Misi

- a. Menggerakkan usaha-usaha masyarakat menghimpun dan menyalurkan dana usaha-usaha produktif.
- b. Meningkatkan kemampuan usaha masyarakat dengan kerja sama dalam manajemen usaha.

- c. Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham dengan mengutamakan cara-cara yang halal dan diridhai Allah SWT.
- d. Ikut serta dalam membangkitkan ekonomi masyarakat yang islami.
- e. Uraian tugas bagian/unit kerja tempat pelaksanaan praktek kerja lapangan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah 2023 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah

Sumber: PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kantor Pusat Air Tiris Kabupaten. Kompas 2023

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Dewan Pengawasan Syariah

Dewan pengawasan syariah berfungsi sebagai dewan yang mengawas dan menetapkan apakah produk yang dikeluarkan oleh bank tersebut sesuai dengan syariah atau tidak.

2. Dewan komisaris

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan fungsi dan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana dan telah disetujui oleh RUPS (Rapat umum pemegang saham)
- b. Memberikan persetujuan atau penolakan atas usulan permohonan diluar dari batas dan wewenang direksi
- c. Melaksanakan segala hal yang menjadi keputusan dalam RUPS sesuai dengan fungsinya

3. Direksi

Tugas dan tanggung jawab :

Terdiri dari 2 (dua) orang direksi yang bertugas, berwenang dan bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan dan program kerja bank yang terarah mencakup seluruh bagian (devisi) kerja, mengorganisir dan mengkoordinir seluruh aktivitas yang di susun melalui seluruh staf karyawan dan seluruh harta milik bank, menjalankan fungsi kepemimpinan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan serta melakukan pengawasan secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyeluruh terhadap manajemen bank demi kelangsungan usaha bank dan pencapaian produktif yang terus meningkat kinerja yang optimal

4. Satuan pengawas *intern*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membantu tugas direksi dan dewan komisaris dalam melakukan pengawasan dengan cara menjabar secara operasional baik perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas hasil audit yang dilakukan.
- b. Mengimplementasikan rencana kerja SPI dengan pendekatan resiko (*risk based approach*) yang memadai dan audit terhadap objek yang diwajibkan oleh bank indonesia termasuk penguasaan audit khusus atas permintaan direksi dan pengawasan direksi dan atau dewan komisaris.
- c. Membuat analisis, penilaian dan evaluasi dibidang pembiayaan, operasional, serta kegiatan lainnya meliputi pemeriksaan langsung dan pengawasan serta tidak langsung.
- d. Mengidentifikasi segala kemungkinan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi maupun efektifitas dalam mencapai tujuan BPRS BDF.
- e. Melakukan penilaian independen terhadap setiap kegiatan yang bertujuan untuk mendorong dipatuhinya setiap ketentuan yang ditetapkan manajemen BPRS BPD dan ketentuan lain yang berlaku.
- f. Membuat laporan hasil audit dan laporan berkala mengenai ringkasan hasil audit yang ditunjukkan kepada direksi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang bagian yang diperiksa SPI.
 - h. Melakukan evaluasi secara berkesinambungan atas mutu kegiatan audit yang dilakukan SPI dan mewajibkan SPI untuk meriview kualitas pekerjaan yang di hasilkan.
 - i. Mengadalan rapat (*exit meeting*) dengan kantor atau bagian yang di audit
 - j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh direksi.
5. Kasi umum dan personalia
- Tugas dan tanggung jawab :
- a. Mengatur, menyediakan (membeli) dan mendistribusi keperluan inventaris kantor meliputi : alat tulis kantor (ATK), kendaraan dinas dan lain-lain. (tercapai) pembelian ATK 1 kali dalam satu bulan total pembelanjaan ATK lebih dari 1 juta, kendaraan milik BPRS ada 9 unit, diantaranya 2 mobil dan 7 sepeda motor.
 - b. Melakukan pengecekan dan membuat laporan persediaan ATK dan melaporkan ke pimpinan kerja setiap bulan. (tercapai) dilakukan 1 kalindalam sebulan dan di laporkan ke personalia.
 - c. Melakukan *controlling inventaris* seperti *sevice* dan kebersihan kendaraan serta perawatan genset dan pengisian bahan bakar. (tercapai) 2 orang *cleaning service*, 1 buah mesin ginset serta 9 kendaraan dinas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Melakukan pengiriman surat-surat dan laporan-laporan seperti laporan OJK, instansi-instansi pemerintah atau lembaga lainnya. (tercapai) laporan OJK dilakukan satu bulan di kirim ke OJK pekanbaru.
 - e. Melakukan pembayaran-pembayaran yang merupakan kewajiban bank setiap bulannya, seperti pembayaran telepon, speedy, listrik, pajak, dan pembayaran lainnya. (tercapai) 1 kali dalam sebulan, pajak kendaraan 1 kali dalam setahun.
 - f. Melakukan pembayaran pajak-pajak baik kendaraan dan pajak lainnya serta asuransi-asuransi bank seperti *Cash In Save*, kebakaran, dan *Cash In Transit*. (tercapai) 1 kali dalam 1 tahun.
 - g. Merawat, memperbaiki dan memelihara seluruh peralatan, sistem komputer, jaringan dan *Hard-Ware* seluruh kantor Bank serta melakukan perbaikan diluar jikah dibutuhkan. (tercapai) sesuai kebutuhan.
6. Kasih pembukuan
- Tugas dan tanggung jawab :
- a. Memeriksa semua transaksi dan mutasi harian. (tercapai) lebih dari 30 transaksi yang diperiksa dalam sehari.
 - b. Memantau semua transaksi dan mutasi harian seluruh kantor. (tercapai) lebih dari 30 transaksi yang diperiksa dalam sehari.
 - c. Bertanggung jawab dalam kebenaran isi penyampaian laporan operasional perusahaan, antar lain. :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Laporan ke Bank Indonesia/ OJK (laporan bulanan, Laporan SID, Laporan BMPD, KPMM, laporan pengaduan nasabah, laporan publikasi, laporan semester dan tahunan dan laporan lainnya sesuai ketentuan yang ada.
 - 2) Laporan ke LPS (Laporan semester dan laporan tahunan).
 - 3) Laporan PPATK (Laporan keuangan yang mencurigakan dan laporan transaksi tunai) dan SIPESAT.
 - 4) Laporan ke direksi (Laporan likuiditas harian, laporan kinerja bulanan, laporan tingkat kesehatan Bank (triwulan) dan laporan lainnya yang di minta direksi.
- d. Bertanggung jawab terlaksananya fungsi unit kerja khusus (UKK) program anti pencucian uang (APU) dan pencegahan pendanaan terorisme (PPT).
 - e. Bertanggung jawab dalam menghitung dan menyampaikan besarnya premi baik premi LPS maupun premi OJK atau lainnya yang diatur dan menjadi kewajiban BPRS.
 - f. *Meng-handle* semua memo internal dan surat yang berhubungan dengan operasional.
 - g. Membuat dan menguruskan rencana kerja dan anggaran tahunan di bagian operasional.
 - h. Memiliki antisipasi dan alternatif penyelesaian jika terjadi kerusakan jaringan dan sistem komputer serta alat kerja lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Membina, menilai, mengevaluasi dan mengembangkan karir karyawan bawahannya.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lainnya dibedakan oleh dewan direksi.

7. Pimkas (pimpinan kantor kas)

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengevaluasi target dan pencapaian kantorkas yang berkaitan dengan fungsi-fungsi marketing baik secara harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- b. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi dan mengavaluasi seluruh kegiatan dan aktivitas kantor kas baik kegiatan operasional maupun marketing secara harian mingguan maupun bulanan.
- c. Mengoptimalkan pelayanan cepat, tepat dan akurat pada nasabah, calon nasabah dan atau masyarakat yang berhubungan dengan kantor jas.
- d. Melakukan otorisasi pengeluaran uang sesuai batas wewenang dan melakukan pengimputan data nasabah baru dan transaksi permindahan bukuan.
- e. Memeriksa seluruh transaksi kantor kas, mengecek dan menghitung uang kas setiap hari sebelum dipakai atau sebelum disimpan di brangkas bank.
- f. Menandatangani *bilyet deposito* dan buku tabungan nasabah sesuai wewenang.
- g. Mengawasi dan memastikan perpanjangan, pengurusan penyimpanan pengarsipan *file* dan dokumen yang berhubungan dengan kantor kas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Memberdayakan serta dan mengawasi kinerja karyawan yang berada dibawahnya serta penyampaian penilaian kinerja karyawan kantor kas setiap 6 bulan kepada pimpinan kerja.
 - i. Mengontrol pembayaran kewajiban, beban dan biaya-biaya kantor kas lainnya yang bersifat rutin dan tepat waktu dan sesuai wewenang dan kapasitasnya.
 - j. Melaporkan kegiatan bulanan kepada pimpinan kerja paling lambat tanggal 8 setiap bulan yaitu : laporan APU PPT, laporan Funding dan laporan penagihan, laporan rapat mingguan.
8. Pelayanan Nasabah (*Customer service*)
- Tugas dan tanggung jawab :
- a. Memperlakukan dan melayani setiap tamu/nasabah dengan baik, sopan, dan ramah.
 - b. Memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh tamu/nasabah mengenai produk-prosuk bank secara jelas.
 - c. Membantu calon deposan dalam pengisian blanko permohonan pembukuan tabungan/deposito
 - d. Menerima permohonan pembukuan tabungan dan deposito, memeriksa dan meneruskannya pada bagian tabungan/deposito
 - e. Membuat, menyimoan dan memelihara register tabungan dan deposito.
 - f. Membantu calon debitur dalam melengkapi berkas-berkas persyaratan yang akan diajukan ke bank.

- g. Menjabatani/ menghubungkan calon nasabah dengan *Account officer* baik sebelum dilakukan proses pembiayaan maupun ketika proses dilakukan.

9. Kasir (*teller*)

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah secara cepat, cermat, lancar, dan ramah berhubung dengan transaksi yang dilakukannya.
- b. Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia, surat-surat berharga lainnya baik milik bank maupun nasabah yang dipercayakan simpang bank.
- c. Bertanggung jawab atas kecocokan saldo awal dengan saldo akhir uang tunai pada bpx teller diakhir hari.
- d. Menerima dan menyusun serta menghitung secara hati-hati setiap setoran nasabah.
- e. Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang berdasarkan slip penarikan dari nasabah.
- f. Menandatangani formulir-formulir serta slip setoran dan slip penarikan dari nasabah.
- g. Meminta persetujuan pejabat yang berwenang untuk mengororisasi pengeluaran uang.
- h. Membuat cap “tunai”, “verivikasi” dan cap-cap lain setiap dokumen pembayaran yang diuangkan atau penerimaan kas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Pengurus mengeluarkan uang kas untuk *petty cash*, penarikan tabungan dan deposito yang telah disetujui oleh pejabat bank yang ditunjukkan.
 - j. Melakukan input transaksi tunai terhadap tabungan dan deposito serta pengambilan uang tunai lainnya.
 - k. Melaporkan kepada manajer operasioanl jumlah kas yang tersedia jika sudah mencapai batas maksimum dan minimum.
 - l. Kasir bertanggung jawab atas kebenaran perhitungan uang.
 - m. Kekurangan dan kehilangan yang disebabkan kelalaian merupakan tanggung jawab kasir.
 - n. Melaporkan kondisi fisik uang (tak layak edar atau jumlah uang kecil yang terlalu banyak) untuk ditukarkan ke bank indonesia atau bank umum lainnya.
 - o. Kasir bertugas dan bertanggung jawab terhadap penyimpanan dan dokumentasi permohonan tabungan dan deposito beserta kelengkapannya.
 - p. Kasir bertugas dan bertanggung jawab terhadap peyimpanan surat-surat berharga bank seperti buku tabungan, bilyet deposito di bank lain, chek serta surat-surat berharga lainnya.
10. *Account officer*
- Tugas dan tanggung jawab.
- a. Memperluas wilayah penyaluran dana baru dengan memperhatikan potensi dan peluang produk yang dapat diterima masyarakat.

- b. Menjalin kerjasama mitra dengan berbagai lembaga yang berpotensi yang membantu tumbu kembangan usaha Bank, sekaligus melakukan pengawasan dan evaluasi yang baik secara rutin.
- c. Menyalur dana seaman mungkin dengan melakukan analisis pembiayaan secara cermat, tepat dan hati-hati terhadap calon nasabah.
- d. Melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan dalam pengajuan dan realisasi pembiayaan.
- e. Melakukan pembinaan dan menjaga hubungan baik dengan nasabah.
- f. Mengawasi dan mengevaluasi pembiayaan yang telah disalurkan dan melakukan penagihan serta penyelesaian pembiayaan nasabah menunggak atau bermasalah.
- g. Mengevaluasi nasabah bermasalah, potensi bermasalah maupun nasabah lancar serta meberikan laporan dan rekomendasi sesuai dengan kondisi nasabah untuk tindakan selanjutnya disampaikan kepada pimpinan kerja.
- h. Turut membantu memasarkan dengan optimal den inovatif produk penghimpunan dana dan mengembangkan nasabah dana yang dihimpun sebelumnya.
- i. Melakukan penagihan dan penjemputan angsuran nasabah.
- j. Membuat laporan secara berkala tentang posisi pembiayaan nasabah baik lancar maupun bermasalah kepada pimpinan kerja dan direksi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Mengembangkan pola dan metode penghimpunan dana yang dapat menarik nasabah deposit sebanyak mungkin sehingga dana tumbuh progresif.

11. Administrasi pembiayaan dan legal

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memverifikasi, memeriksa kebenaran dokumen dan administrasi terkait pembiayaan serta mengawasi aktivitas terkait aspek legalitas pembiayaan.
- b. Meninjau jaminan kelengkapan bersama dan atau tanpa *Account officer* untuk pengecekan kebenaran jaminan pembiayaan nasabah sesuai kondisi sebenarnya.
- c. Membuat laporan transaksi atau penilaian jaminan (angunan) baik dari sisi hukum, ekonomis dan kelayakan pasar atas angunan yang diajukan nasabah.
- d. Memeriksa kelengkapan dokumen yang dibuat & diserahkan AO atau ADM pembiayaan sebelum pengikatan perjanjian serta memastikan catatan persetujuan *Committe Financing*, Direksi dan dewan komisaris terpenuhi.
- e. Mengatur, mengecek, mengawasi, mengevaluasi dan bertanggung jawab sejak penyerahan hingga dikembalikan dokumen-dokumen bank oleh kantor notaris.
- f. Menyimpan dokumen nasabah kedalam brankas dan bertanggung jawab adanya :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Perjanjian pembiayaan

Akta atau ketentuan tambahan seperti sertifikat hak tabungan, surat kuasa menjual, SKMHT, pengikatan FIDUCIA, dan lain sebagainya.

2) Jaminan nasabah

Sebagai fungsi sebagai alat keamanan untuk menanggulangi resiko penipuan

- g. Memproses permohonan pengantian jaminan nasabah, mendapat persetujuan pimpinan kerja dan bertanggung jawab atas pelaksanaan dimaksud.
- h. Bertanggung jawab atas setiap pinjaman dokumen pembiayaan oleh pimpinan atau karyawan hingga dikembalikan dokumen-dokumen dimaksud.
- i. Mengevaluasi perjanjian dan dokumen pembiayaan yang ada dari sisi hukum, administrasi, kelayakan pasar dan merekomendasi pembiayaan yang diperlukan.
- j. Memberi pertimbangan-pertimbangan hukum pada pimpinan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Adanya semangat kerja yang baik karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul, meningkatkan produktivitas, dan menghadirkan kontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Secara parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Adanya kemampuan kerja yang baik secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk mengatasi tugas-tugas dengan efisiensi tinggi, mencapai hasil yang berkualitas, dan berkontribusi secara substansial dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Secara simultan semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar. Nilai adjusted R Square sebesar 0.674 atau 67.4% semangat kerja dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar,

sementara sisanya 32.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Adanya semangat kerja dan kemampuan kerja yang baik maka diharapkan kinerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal, di mana semangat yang tinggi akan memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh dedikasi, sementara kemampuan yang kuat akan memastikan tugas-tugas tersebut dilaksanakan dengan kompetensi dan keahlian yang diperlukan.

Saran

Dari penelitian ini penulis mengemukakan beberapa saran yakni :

6.2.1 PT BPRS Berkah Dana Fadhillah

1. Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperkuat kemampuan kerja mereka. Fokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dukung karyawan dalam menghadapi tantangan baru dan beradaptasi dengan perkembangan industri dan teknologi terkini.

2. Menerapkan Sistem Pengakuan dan Reward

Pengakuan atas prestasi kerja yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat karyawan. Pertimbangkan untuk menerapkan sistem pengakuan dan reward yang jelas dan adil, seperti penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, insentif berbasis kinerja, atau promosi berdasarkan prestasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Meningkatkan Komunikasi Internal

Perusahaan perlu memastikan komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan. Adakan pertemuan rutin, forum diskusi, atau survei kepuasan karyawan untuk memahami kebutuhan, aspirasi, dan masalah yang dihadapi karyawan. Dengan memperkuat komunikasi internal, dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan mendukung semangat karyawan.

4. Pengukuran Kinerja yang Lebih Komprehensif

Perusahaan dapat mempertimbangkan pengukuran kinerja yang lebih komprehensif dan obyektif, selain dari angka-angka kuantitatif, seperti produktivitas dan penjualan. Pertimbangkan pula aspek kualitatif dalam mengukur kinerja karyawan, seperti partisipasi dalam tim, inisiatif, dan kontribusi pada peningkatan kualitas layanan.

6.2.2 Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya agar dapat mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor-faktor lain yang relevan. Memasukkan variabel tambahan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipati, K. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Leasing Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74–78. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/304>
- Adisi, C. A. (2022). Efektivitas Program Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) pada Kantor BPKAD Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 1(3), 150–164.
- Ahyana, A., & Rahmatillah, D. (2023). Strategi Pemasaran Produk Tabungan Berkah di Bank Syariah Berkah Dana Fadhilillah Air Tiris. *Journal of Sharia and Law*, 2(1), 245–263.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardiana, S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang. *Repository*.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bawuno, E. E., Kalangi, J. B., & Sumual, J. I. (2015). Pengaruh Investasi Pemerintah dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Manado (Studi Pada Kota Manado Tahun 2003-2012). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 245–254.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fransiska, R. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Palangka Raya. *Jurnal Komunikasi Bisnis & Manajemen*, 6(1), 89–105.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Heriyanto, N., & Mujiarti Ulfah, S. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 8(2), 120–130.
- Hikmah, M. (2022). Pengaruh Label Halal Dan Cita Rasa Terhadap Keputusan Pembelian Produk Olahan Ayam Di Indomaret Se-Kecamatan Tampan Ditinjau Menurut Ekonomi Islam. *Repository*. <http://repository.uin-suska.ac.id/59696/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59696/2/SKRIPSI>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MAMLUATUL HIKMAH.pdf

- Fitragulung, M. A. K. (2020). Analisa Pembiayaan Gadai Emas Di PT. Bank Syari'Ah Mandiri Kcp Setia Budi. *Jurnal Al-Qasd*, 1(1), 116–126.
- Indra, A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan. *Jurnal Ecobisma*, 5(2), 141–156.
- Karles, E., & Subandrio. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(3), 155–162. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6692>
- Kiswanto, F., Karnadi, & Sari, L. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(6), 1318–1330.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lasander, C. (2013). Citra Merek, Kualitas Produk, Dan Promosi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Makanan Tradisional. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 284–293.
- Maesyarah, A. A. (2018). ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Repository*. http://repository.radenintan.ac.id/3644/1/Skripsi_lengkap_AMI.pdf
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Yoshua. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap employee engagement melalui kinerja pegawai di Mayapada Hospital. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 837–848. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2372>
- Nasution, I. (2022). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 17 TAHUN 2020 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENGEMBANGANKARIER PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI P. *Repository*.
- Ningsih, E. W., & Arini, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Merah Putih Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 350–358. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3562>
- Noneng Nurh. (2019). Analisis Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Generasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gen Y pada Instansi Pemerintah/ BUMN Menghadapi Era VUCA
 Analysis of Gen Y Generation of Human Resources Leadership in
 Government Agencies Facing the VUCA Era ARTICLE INFO
 ABSTRACT. *Teknologi Nusantara*, 1(2), 43–55.
<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/SPECTRUM>
- Nugraha, R. (2018). Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat. *Repository*.
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-quran dan Hadist Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu;Ashirah*, 17(1), 137–150.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 96–103.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. TAMAN REKREASI SENGKALING. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 125–133.
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rinaldi, A., Novalia, & Syazali, M. (2020). *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. IPB Press.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
<https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Saputra, G. F. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pallet Pada CV Alam Riau Bertuah. *Repository*.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Shilait, E. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika. In *Pustaka Ramadhan* (Vol. 53, Issue Nopember). Bandung: Cakra.
- Ssan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Wardhani, R. (2020). Pengaruh Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Temanggung). *Universitas Muhammadiyah Magelang*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1015–1029.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Saefullah, H. E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SEMANGAT DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH BERKAH DANA FADHILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR

Mohon kesediaan Bapak.Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
(boleh tidak diisi)

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya, caranya lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. Umur :
 - a. Di bawah 30 tahun
 - b. Antara 31-40 tahun
 - c. Antara 41-50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
2. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Lama bekerja di PT BPR Syari'ah Berkah Dana Fadhillah Air Tiris :
 - a. Dibawah 5 tahun
 - b. 6 tahun – 10 tahun
 - c. di atas 10 tahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis/centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon berikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu/Sdr berikan kepada yang menyerahkan kuesioner

C. PERNYATAAN

1. Semangat Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani					
2	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan					
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan					
4	Dalam menyelesaikan tugas saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat bekerja dengan cepat dan tepat					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditugaskan					
4	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja					
5	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2. Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas Semangat Kerja

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Total
X1	Pearson Correlation	1	.361*	.374*	.531**	.127
	Sig. (2-tailed)		.050	.042	.003	.504
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.361*	1	.266	.581**	-.172
	Sig. (2-tailed)	.050		.155	.001	.364
	N	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.374*	.266	1	.197	.114
	Sig. (2-tailed)	.042	.155		.298	.548
	N	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.531**	.581**	.197	1	.162
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.298		.393
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.127	-.172	.114	.162	1
	Sig. (2-tailed)	.504	.364	.548	.393	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kemampuan Kerja

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X1	X2	X3	Total
Pearson Correlation		1	.288	.215	.513**
	Sig. (2-tailed)		.123	.254	.004
	N	30	30	30	30
Pearson Correlation		.288	1	.548**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.123		.002	.000
	N	30	30	30	30
Pearson Correlation		.215	.548**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.254	.002		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.513**	.861**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Total
Pearson Correlation		1	.350	.397*	.278	.359	.737**
	Sig. (2-tailed)		.058	.030	.137	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation		.350	1	.034	.647**	.220	.731**
	Sig. (2-tailed)	.058		.860	.000	.244	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation		.397*	.034	1	.185	-.150	.443*
	Sig. (2-tailed)	.030	.860		.328	.428	.014
	N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation		.278	.647**	.185	1	.333	.783**
	Sig. (2-tailed)						
	N	30	30	30	30	30	30

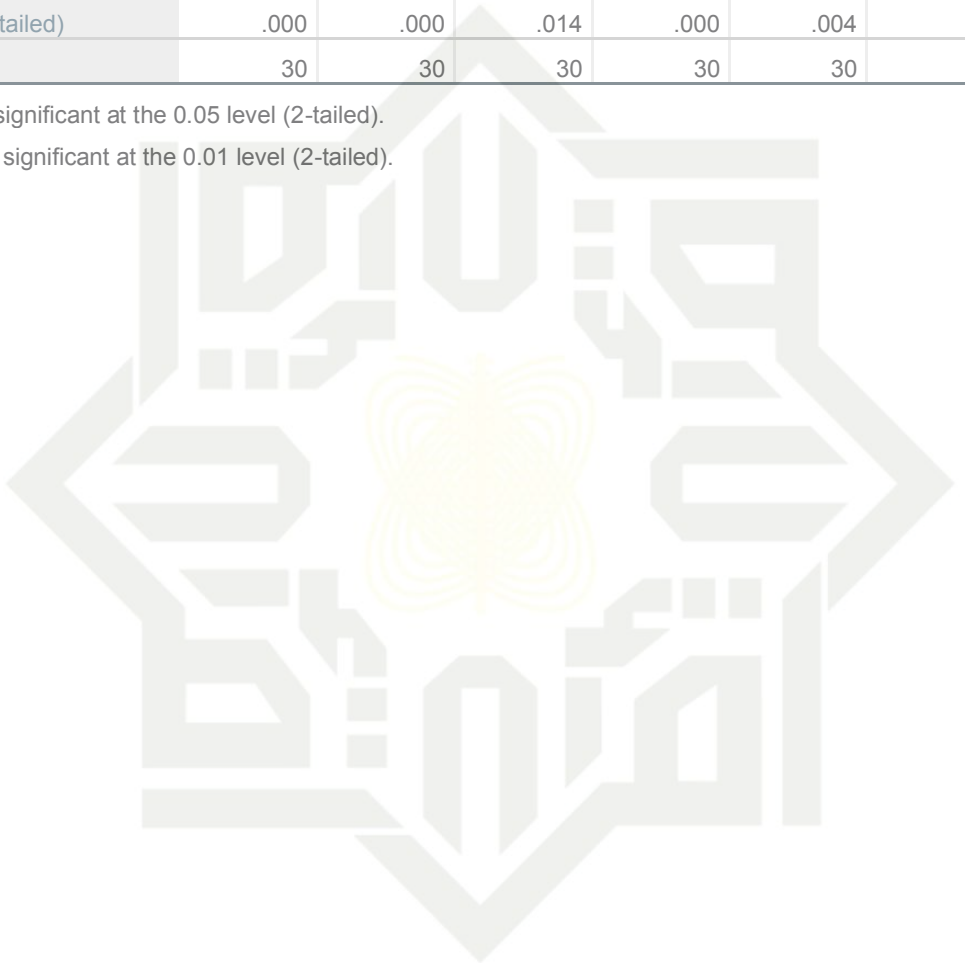
Sig. (2-tailed)	.137	.000	.328		.072	.000	
N	30	30	30	30	30	30	
Pearson Correlation	.359	.220	-.150	.333	1	.508**	
Sig. (2-tailed)	.052	.244	.428	.072		.004	
N	30	30	30	30	30	30	
Total	Pearson Correlation	.737**	.731**	.443*	.783**	.508**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.004		
N	30	30	30	30	30	30	

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3. Reliabilitas Validitas Instrumen

Uji Reliabilitas Semangat Kerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.718	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	11.83	4.695	.559	.621
	11.97	4.861	.530	.640
	11.77	5.840	.345	.742
	11.73	4.754	.595	.601

Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.624	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	7.60	4.110	.286	.708
	8.63	1.964	.572	.295
	8.43	2.047	.528	.377

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.661	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	15.87	6.120	.517	.556
	15.70	6.148	.507	.561
	15.80	8.166	.185	.699
	15.67	5.678	.575	.522
	15.63	7.964	.293	.657

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4. Tabulasi Uji Coba Instrumen Penelitian

No	Semangat Kerja				Total	Kemampuan Kerja			Total	Kinerja Karyawan				Total	
1	3	3	3	3	12	5	4	5	14	2	3	3	3	4	15
2	4	5	5	4	12	5	3	5	13	4	5	3	4	5	21
3	4	3	4	3	18	4	3	4	11	3	3	4	5	5	20
4	2	5	4	5	14	5	4	3	12	4	3	4	3	4	18
5	4	5	5	4	16	5	1	1	7	5	4	3	4	5	21
6	4	4	4	4	18	5	3	4	12	4	3	3	4	5	19
7	3	3	5	3	16	5	3	3	11	3	5	3	5	4	20
8	5	5	3	5	14	5	5	5	15	3	5	3	5	4	20
9	4	3	3	5	18	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24
10	4	4	4	4	15	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	16	3	2	3	8	5	5	3	5	4	22
12	5	5	5	5	19	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
13	5	4	4	5	20	5	3	5	13	3	3	5	4	3	18
14	5	4	3	5	18	5	5	4	14	5	4	5	4	4	22
15	5	3	5	5	17	4	4	5	13	3	3	3	3	4	16
16	3	4	3	4	18	5	4	3	12	3	3	4	3	3	16
17	3	4	3	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
18	4	2	4	3	15	5	5	5	15	3	3	3	4	4	17
19	5	5	4	4	13	5	2	5	12	3	5	4	5	4	21
20	5	5	4	5	18	5	4	3	12	5	5	4	4	4	22
21	5	3	5	5	19	5	5	5	15	2	5	3	5	3	18
22	5	3	5	5	18	5	5	5	15	3	3	4	3	5	18
23	3	3	3	3	18	5	5	3	13	2	4	3	2	3	14
24	3	2	4	3	12	5	4	5	14	5	4	3	2	4	18
25	4	3	2	4	12	5	4	4	13	4	4	5	5	3	21
26	4	5	5	5	13	3	3	2	8	3	3	5	2	3	16
27	2	3	3	4	19	5	5	4	14	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	5	12	4	3	4	11	4	5	3	5	5	22
29	3	3	5	4	20	5	2	2	9	4	2	4	4	4	18
30	2	3	3	3	15	5	2	2	9	4	2	4	2	3	15

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran 5. Tabulasi Kuesioner

	Semangat Karyawan				Total	Kemampuan Kerja			Total	Kinerja Karyawan					Total
	1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5	
1	3	5	4	3	15	5	5	3	13	4	5	4	3	5	21
2	3	5	3	3	14	5	3	5	13	5	5	3	3	5	21
3	3	4	3	3	13	4	2	3	9	4	2	3	3	4	16
4	2	3	4	3	12	5	3	3	11	3	5	4	2	3	17
5	2	1	1	1	5	5	2	1	8	1	4	3	2	1	11
6	3	4	3	5	15	5	3	3	11	4	3	4	3	4	18
7	2	3	3	3	11	5	5	3	13	3	3	5	2	3	16
8	2	5	5	5	17	5	3	3	11	3	3	3	2	5	16
9	2	5	4	5	16	5	4	4	13	5	5	4	2	5	21
10	4	4	5	3	16	5	4	5	14	3	4	3	4	4	18
11	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
12	3	4	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	3	4	18
13	3	5	3	5	16	5	4	5	14	3	3	4	3	5	18
14	4	4	5	5	18	5	4	3	12	3	5	4	4	4	20
15	3	5	4	4	16	4	3	5	12	3	4	4	3	5	19
16	3	3	4	5	15	5	3	4	12	3	4	4	3	3	17
17	3	5	5	4	17	5	3	3	11	5	3	4	3	5	20
18	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
19	2	5	2	4	13	5	3	3	11	5	5	5	2	5	22
20	3	3	4	5	15	5	3	3	11	3	4	4	3	3	17
21	5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22
22	3	5	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	3	5	23
23	5	3	5	5	18	5	5	4	14	4	5	5	5	3	22
24	3	5	4	4	16	5	3	4	12	5	5	5	3	5	23
25	2	4	4	4	14	5	5	5	15	5	5	4	2	4	20
26	3	2	3	3	11	3	5	3	11	3	4	4	3	2	16
27	2	4	5	3	14	5	5	3	13	4	5	4	2	4	19
28	3	4	3	4	14	4	3	4	11	5	3	4	3	4	19
29	3	2	2	4	11	5	3	4	12	3	4	3	3	2	15
30	3	2	2	5	12	5	2	5	12	3	5	3	3	2	16
31	3	5	3	5	16	5	4	5	14	5	5	5	3	5	23
32	3	3	3	5	14	5	5	3	13	3	5	5	3	3	19
Jumlah					467	Jumlah			391	Jumlah					603

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6. Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 082/BPRS-BDF/IX/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direksi PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda), dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vivin Aulia
 NIM : 11970123856
 Jurusan : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Airtiris Kecamatan Kampar

Benar telah melakukan penelitian untuk keperluan skripsi pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Airtiris, 21 September 2023
 PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (Perseroda)

Direksi,



Novra Waldy
 Direktur

UIN SUSKA RIAU

Kantor Pusat :

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM 50
 Airtiris Kab. Kampar Kode Pos 29481, Riau
 Telp. 0762-323379 Fax. 0762-322447
 Website <http://www.uin-suska-riau.ac.id>
 Email : info@uin-suska-riau.ac.id

Kantor Cabang Pekanbaru :

J. HR. Gubernur KM 13,5
 Perumnas Kode Pos 29229
 Kota Pekanbaru - Riau
 Telp./Fax. 0761-411763

Kantor Kas Bangkinang :

Komplek Islamic Center Kab. Kampar
 J. D. Pangrehin Blok 4
 Bangkinang Kode Pos 29412, Riau
 Telp. 0762-20721, Fax. 0762-20732

Kantor Kas Danau Bangkuang :

J. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM 25
 Pasar Danau Bangkuang Kode Pos 29401
 Kabupaten Kampar - Riau
 Telp./Fax. 0761-88881

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Vivin Aulia adalah nama penulis skripsi ini. penulis lahir dari pasangan Herizon dan Riri hasrianti yang merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Penulis dilahirkan di Air Tiris Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau pada tanggal 30 desember 2000. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 001 Air Tiris Kecamatan Kampar dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Kampar dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di PPMTI Tg berulak Kampar dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Stara Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kementerian Agama pada tanggal 10 Januari - 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 - 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Cinta Damai Kecamatan Tepung Hilir Kabupaten Kampar.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 16 Oktober 2023 dengan judul skripsi **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR SYARI’AH BERKAH DANA FADHLILLAH AIR TIRIS KECAMATAN KAMPAR”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).