

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Obyek Penelitian

###### a. Gambaran Umum PT. Setya Utomo Karton

- 1) Profil PT. Setya Utomo Karton, antara lain:
  - (a) Nama Perusahaan : PT. Setya Utomo Karton
  - (b) Tipe Bisnis : PT (Manufaktur, Perusahaan Perdagangan, Distributor/Grosir, Perusahaan Jasa).
  - (c) Alamat : Jl. Raya Jogoloyo Pasar Wonosalam No. 13 Desa Jogoloyo Wonosalam Demak 59511, Jawa Tengah, Indonesia.
  - (d) Kode Pos : 59511
  - (e) Telephone : 082 892030853
  - (f) Fax : 02916908099
  - (g) Email : sukabox@gmail.com
  - (h) Website : www.sukabox.com
- 2) Sejarah berdirinya PT. Setya Utomo Karton

Berdirinya PT. Setya Utomo Karton bermula dari sebuah impian anak Desa, yang ingin merubah nasibnya, beliau mendirikan perusahaan di Desa Jogoloyo, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak, Jawa Tengah dengan nama PT. Setya Utomo Karton. Teguh Sapto merupakan pria yang lahir di Demak pada tanggal 02 September 1977 ini dikenal sebagai pendiri sekaligus Direktur Utama Utomo Group.

Teguh Sapto lahir dari sebuah keluarga sederhana, Ayahnya sebagai Pegawai Negeri Sipil, Soediran. Kedua orang tua sangat tegas dalam mendidik anak-anaknya termasuk Teguh Sapto yang merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara. Ayahnya mempunyai prinsip, agar keluar dari jerat kemiskinan, pendidikan adalah langkah yang harus dilakukan dan diperjuangkan. Impian Teguh Sapto menjadi Dokter tidak

tercapai, Ayah meninggal dunia pada waktu masih duduk di bangku SMP kelas tiga. Insting bisnis Teguh Sapto dimulai saat masih duduk di bangku SMA, sambil bersekolah apapun yang dapat menghasilkan uang yang halal akan dikerjakan dan mulai karir bekerja tahun 1993. Di tahun berjalan kami bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Kotak Karton Gelombang yang lebih dikenal karton *box* dengan nama PT. Salim Rengo Containers dan pindah ke berbagai perusahaan karton box dengan karir jabatan yang berbeda. Karton box membawa impian kami untuk mendirikan perusahaan sendiri dengan nama PT. Setya Utomo Karton dan perusahaan-perusahaan yang lain dalam wadah UTOMO Group.

Bagi Teguh Sapto yang penting dalam sebuah bisnis itu adalah menjaga kepercayaan, disiplin dan mengembangkan jaringan, tidak hanya berteman dengan perusahaan yang sudah besar karena penting juga menjaga hubungan baik sekalipun dengan perusahaan kecil. Disiplin, bekerja keras, teman yang banyak dan doa Ayah serta Ibu adalah kunci sukses kami.

PT. Setya Utomo Karton ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *Corrugated Carton Box*. Perusahaan ini menerima pesanan karton box dengan berbagai macam ukuran, bentuk, dan kualitas untuk keperluan industri seperti *packaging, layer, inner* dan lain sebagainya.

PT. Setya Utomo Karton berdiri pada tahun 2005 di Demak, Jawa Tengah dan telah berpengalaman 17 tahun di bidang pembuatan *Corrugated Carton Box* dengan berbagai *customer* industri seperti industri *furniture*, perusahaan rokok, pupuk, makanan & minuman. PT. Setya Utomo Karton selalu mengusahakan yang terbaik untuk pelanggan kami, terutama untuk kualitas, harga, dan layanan antar.

3) Visi, dan Misi PT. Setya Utomo Karton

(a) Visi PT. Setya Utomo Karton

Menjadi perusahaan yang berkualitas tinggi, handal, dan terpercaya, serta mampu bersaing secara global dalam bidang *Corrugated Carton Box*.

(b) Misi

(1) Membuka cabang PT. Setya Utomo Karton di berbagai wilayah Indonesia.

(2) Mengedepankan kepuasan pelanggan yang berfokus pada produk dan pelayanan berkualitas tinggi.

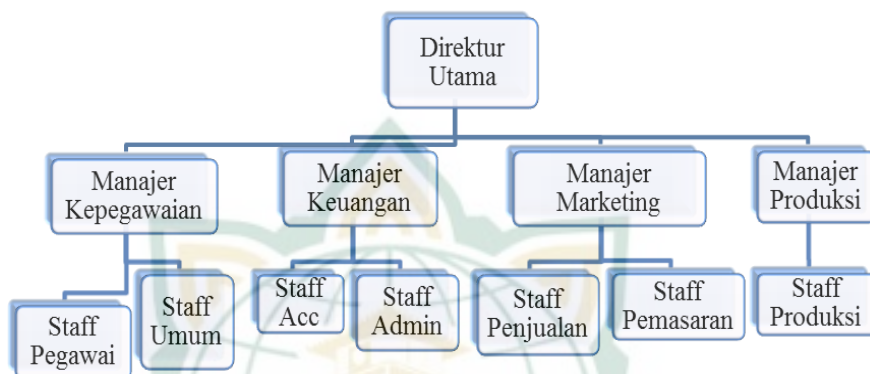
(3) Menjadi yang terbaik dalam menegakkan etika bisnis tertinggi.

(4) Ikut berpartisipasi membangun negara dengan menumbuhkembangkan profesionalitas kerja dan penyerapan tenaga kerja.

4) Struktur Organisasi PT. Setyo Utomo Karton

Dalam perusahaan diperlukan sebuah organisasi agar semua pihak termasuk karyawan bisa bekerja sesuai tugasnya. Sehingga, tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka dalam suatu organisasi/perusahaan perlu diadakan pembagian kerja yang tersusun dalam struktur organisasi. Semua itu bermaksud agar masing-masing individu lebih jelas dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam menjalankan tugas. Adapun struktur organisasi PT. Setya Utomo Karton sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



5) Produk PT. Setyo Utomo Karton

Perusahaan ini menerima pesanan karton *box* dengan berbagai macam ukuran, bentuk dan kualitas untuk keperluan industri, seperti *packaging, layer, inner* dan lain sebagainya.

Kualitas karton yang diproduksi:

- a) CB/F untuk *double wall*
- b) C/F, B/F, E/F untuk *single wall*
- c) BCB/F untuk *triple wall*
- d) *Printing* yang dihasilkan lebih dari tiga warna dengan waktu yang singkat

PT. Setya Utomo Karton ini tidak membatasi *order* yang diberikan pelanggan kepada perusahaan, dari yang sedikit (satu) sampai yang terbanyak. Untuk beberapa cetakan perhari bisa dikerjakan cepat berdasarkan desain yang perusahaan ini terima, karena motto dari perusahaan ini adalah “*we do the best for you*” (kami lakukan yang terbaik untuk anda). PT. Setya Utomo Karton ini juga selalu mengusahakan yang terbaik untuk pelanggannya, terutama dalam segi kualitas, harga dan layanan antar.

### b. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Setya Utomo Karton Desa Jogoloyo Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Adapun objek dari penelitian ini adalah 70 karyawan PT. Setya Utomo Karton yang dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 70 didapatkan 70 kuesioner. Setelah melalui pengecekan terdapat 5 kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya dan rusak, sehingga 65 kuesioner yang dapat digunakan.

Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan rincian pembagian dan pengembalian kuesioner. Tabel tersebut juga menginformasikan tingkat pengembalian (*response rate*) dan tingkat pengembalian yang digunakan (*usable response rate*).

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang dikirim	70
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang dapat digunakan	65
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	92,9%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) sebesar 100%, dihitung dari prosentase jumlah kuesioner yang kembali tanpa memperhitungkan kelayakan kuesioner (70 kuesioner) dibagi total yang dikirim (70 kuesioner). Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan (*usable response rate*) sebesar 92,9%, dihitung dari persentase jumlah kuesioner dengan memperhitungkan kelayakan kuesioner (65 kuesioner) dibagi dengan total kuesioner yang dikirim (70 kuesioner). Dari hasil kuesioner diperoleh gambaran responden sebagai berikut:

## 1) Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pada karyawan PT. Setya Utomo Karton Demak adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	41	63,1
Perempuan	24	36,9
Jumlah	65	100,0

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang berjenis laki-laki sebesar 41 orang atau 63,1%. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 24 orang atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Setya Utomo Demak adalah laki-laki karena perusahaan ini merupakan perusahaan percetakan kardus, sehingga membutuhkan tenaga laki-laki.

## 2) Umur Responden

Data mengenai umur responden PT. Setya Utomo Demak adalah:

**Tabel 4.3**  
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
< 21 tahun	8	12,3
21 - 30 tahun	29	44,6
31 - 40 tahun	13	20,0
41 - 50 tahun	8	12,3
> 50 tahun	7	10,8
Total	65	100,0

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki umur < 21 tahun ada 8 orang (12,3%). Ada 29 responden (44,6%) dengan umur antara 21 – 30 tahun. Responden yang berumur 31 – 40 tahun ada 13 orang (20%). Adapun responden yang berusia 41 – 50 tahun ada 8 orang (12,3%) dan sisanya 7 orang (10,8%) berumur di atas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berumur antara 21 – 30 tahun, karena perusahaan membutuhkan tenaga dalam kerja fisik, sehingga perusahaan lebih memilih umur 21 - 30.

### 3) Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data dan presentase mengenai pendidikan responden pada karyawan PT. Setya Utomo Karton Demak adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMP	23	35,4
SMA	36	55,4
Sarjana	6	9,2
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2019*

Tabel 4.4 tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan SMP sebanyak 23 orang (35,4%). Adapun responden berpendidikan SMA ada 36 orang (55,4%) dan sisanya 6 orang (9,2%) berpendidikan Sarjana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan responden mayoritas adalah SMA. Karena perusahaan kecil, sehingga tidak mampu membayar karyawan dengan pendidikan yang tinggi.

## 4) Jabatan Responden

Adapun data mengenai bagian pekerjaan responden karyawan PT. Setya Utomo Karton Demak dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Jabatan Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
Bagian Operasional	46	70,8
Bagian Marketing	13	20,0
Bagian Staff	6	9,2
Jumlah	65	100,0

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

Tabel di atas memberikan informasi posisi/bagian pekerjaan dari responden karyawan PT Setya Utomo Karton Demak. Terdapat 46 orang (70,8%) merupakan bagian operasional. Ada 13 orang (20%) bekerja pada bagian marketing dan sisanya 6 orang (9,2%) bekerja bagian staff. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan pada PT Setya Utomo bekerja di bagian operasional. Karena perusahaan percetakan sehingga membutuhkan tenaga kerja bagian operasional yang banyak.

## 2. Analisis Data

### a. Deskripsi Angket

#### 1) Variabel *Spiritual quotient* ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil jawaban angket *spiritual quotient* dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Variabel *Spiritual quotient***

Item	Tota l SS	(%)	Tota l S	(%)	Tota l RR	(%)	Tota l TS	(%)	Tota l STS	(%)
P1	10	15.4	34	52.3	17	26.2	1	1.5	3	4.6
P2	5	7.7	50	76.9	8	12.3	2	3.1	0	0.0
P3	11	16.9	33	50.8	18	27.7	3	4.6	0	0.0
P4	9	13.8	40	61.5	7	10.8	4	6.2	5	7.7
P5	13	20.0	36	55.4	5	7.7	6	9.2	5	7.7
P6	10	15.4	37	56.9	7	10.8	9	13.8	2	3.1
P7	13	20.0	38	58.5	4	6.2	7	10.8	3	4.6
P8	18	27.7	22	33.8	14	21.5	9	13.8	2	3.1
P9	13	20.0	40	61.5	7	10.8	4	6.2	1	1.5
P10	13	20.0	36	55.4	10	15.4	3	4.6	3	4.6
P11	15	23.1	35	53.8	10	15.4	2	3.1	3	4.6
P12	16	24.6	31	47.7	11	16.9	4	6.2	3	4.6
P13	19	29.2	32	49.2	7	10.8	4	6.2	3	4.6
P14	14	21.5	35	53.8	8	12.3	5	7.7	3	4.6
P15	16	24.6	31	47.7	11	16.9	5	7.7	2	3.1
P16	7	10.8	49	75.4	6	9.2	3	4.6	0	0.0
P17	6	9.2	48	73.8	6	9.2	5	7.7	0	0.0
P18	17	26.2	38	58.5	10	15.4	0	0.0	0	0.0
P19	14	21.5	36	55.4	11	16.9	4	6.2	0	0.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel *spiritual quotient* dapat dijelaskan dibawah ini:

- (a) Item pertanyaan satu menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 34 menjawab setuju, 17 orang menjawab ragu-ragu, 1 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.

- (b) Item pertanyaan dua menunjukkan 5 orang menjawab sangat setuju, 50 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab ragu-ragu, 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden setuju memiliki pandangan yang pragmatis.
- (c) Item pertanyaan ketiga menunjukkan 11 orang menjawab sangat setuju, 33 orang menjawab setuju, 18 orang menjawab ragu-ragu, 3 orang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju memiliki efisien tentang realitas.
- (d) Item pertanyaan keempat menunjukkan 9 orang menjawab sangat setuju, 40 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
- (e) Item pertanyaan lima menunjukkan 13 orang menjawab sangat setuju, 36 menjawab setuju, 5 orang menjawab ragu-ragu, 6 orang menjawab tidak setuju dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju adanya kesadaran diri yang mendalam, sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapinya.
- (f) Item pertanyaan enam menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 37 menjawab setuju, 7 orang menjawab ragu-ragu, dan 9 orang menjawab tidak setuju serta 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju mengetahui tujuan dan visi hidup.
- (g) Item pertanyaan tujuh menunjukkan 13 orang menjawab sangat setuju, 38 menjawab setuju,

4 orang menjawab ragu-ragu, dan 7 orang menjawab tidak setuju serta 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju tetap tegar dalam menghadapi musibah serta mengambil hikmah dari setiap masalah itu.

- (h) Item pertanyaan delapan menunjukkan 18 orang menjawab sangat setuju, 22 menjawab setuju, 14 orang menjawab ragu-ragu, dan 9 orang menjawab tidak setuju serta 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju tidak ada penyesalan, tetap tersenyum dan bersikap tenang dan berdoa.
- (i) Item pertanyaan sembilan menunjukkan 13 orang menjawab sangat setuju, 40 menjawab setuju, 7 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju seseorang yang tidak ingin menambah masalah kebencian terhadap sesama sehingga berusaha untuk menahan amarah yaitu ikhlas dan pemaaf.
- (j) Item pertanyaan sepuluh menunjukkan 13 orang menjawab sangat setuju, 36 menjawab setuju, 10 orang menjawab ragu-ragu, dan 3 orang masing-masing menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- (k) Item pertanyaan sebelas menunjukkan 15 orang menjawab sangat setuju, 35 menjawab setuju, 10 orang menjawab ragu-ragu, dan 2 orang menjawab tidak setuju serta 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju

memiliki prinsip dan pegangan hidup dan berpijak pada kebenaran.

- (l) Item pertanyaan duabelas menunjukkan 16 orang menjawab sangat setuju, 31 menjawab setuju, 11 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju serta 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju selalu berpikir sebelum bertindak agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan.
- (m) Item pertanyaan tiga belas menunjukkan 19 orang menjawab sangat setuju, 32 menjawab setuju, 7 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju serta 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju untuk tidak menyebabkan kerugian maka karyawan tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak.
- (n) Item pertanyaan empat belas menunjukkan 14 orang menjawab sangat setuju, 35 menjawab setuju, 8 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju serta 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal.
- (o) Item pertanyaan lima belas menunjukkan 16 orang menjawab sangat setuju, 31 menjawab setuju, 11 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju serta 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan.
- (p) Item pertanyaan enam belas menunjukkan 7 orang menjawab sangat setuju, 49 menjawab setuju, 6 orang menjawab ragu-ragu, dan 3

orang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden setuju melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

- (q) Item pertanyaan tujuh belas menunjukkan 6 orang menjawab sangat setuju, 48 menjawab setuju, 6 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden setuju kemampuan berpikir logis dan berlaku sesuai norma sosial.
- (r) Item pertanyaan delapan belas menunjukkan 17 orang menjawab sangat setuju, 38 menjawab setuju, 10 orang menjawab ragu-ragu, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.
- (s) Item pertanyaan sembilan belas menunjukkan 14 orang menjawab sangat setuju, 36 menjawab setuju, 11 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, seperti mau memberi dan tidak mau menerima.
- 2) Variabel *Job description* ( $X_2$ )  
Berdasarkan hasil jawaban angket *job description* dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Variabel *Job description***

Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	8	12.3	44	67.7	12	18.5	1	1.5	0	0.0
P2	10	15.4	34	52.3	17	26.2	4	6.2	0	0.0
P3	10	15.4	29	44.6	17	26.2	4	6.2	0	0.0
P4	5	7.7	46	70.8	9	13.8	4	6.2	1	1.5
P5	7	10.8	37	56.9	16	24.6	4	6.2	1	1.5
P6	12	18.5	35	53.8	12	18.5	6	9.2	0	0.0
P7	9	13.8	28	43.1	22	33.8	6	9.2	0	0.0

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel motivasi dapat dijelaskan dibawah ini:

- (a) Item pertanyaan pertama menunjukkan 8 orang menjawab sangat setuju, 44 menjawab setuju, 12 orang menjawab ragu-ragu, dan 1 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden setuju identitas pekerjaan mencakup informasi tentang nama, kode, tanggal, pejabat yang menyetujui, tempat pekerjaan, tingkat gaji dan nama atasan langsung.
- (b) Item pertanyaan dua menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 34 menjawab setuju, 17 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju uraian pekerjaan mencantumkan dengan ringkas suatu pekerjaan yang hanya memuat fungsi-fungsi atau kegiatan utama suatu pekerjaan.
- (c) Item pertanyaan tiga menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 29 menjawab setuju, 17 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang

menjawab tidak setuju, serta tidak adayang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan responden setuju menunjukkan hubungan pelaksana pekerjaan dengan orang-orang yang melaksanakan pekerjaan lain dan dengan orang-orang di luar perusahaan.

- (d) Item pertanyaan empat menunjukkan 5 orang menjawab sangat setuju, 46 menjawab setuju, 9 orang menjawab ragu-ragu, dan 4 orang menjawab tidak setuju serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju setiap tugas utama pekerjaan harus dicantumkan tersendiri dengan uraian masing-masing.
- (e) Item pertanyaan lima menunjukkan 7 orang menjawab sangat setuju, 37 menjawab setuju, 16 orang menjawabragu--ragu, 4 orang menjawab tidak setuju, serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju memberikan batasan wewenang yang dimiliki pelaksana pekerjaan, termasuk batasan kewenangan pengambilan keputusan, supervisi langsung karyawan lainnya dan batasan anggaran yang dimiliki.
- (f) Item pertanyaan enam menunjukkan 12 orang menjawab sangat setuju, 35 menjawab setuju, 12 orang menjawab ragu-ragu, dan 6 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju dalam merumuskan kondisi kerja harus ada kejelasan, batasan yang tercakup, khusus dan ringkas.
- (g) Item pertanyaan tujuh menunjukkan 9 orang menjawab sangat setuju, 28 menjawab setuju, 22 orang menjawab ragu-ragu, dan 6 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat

disimpulkan sebagian besar responden setuju spesifikasi pekerjaan menunjukkan dengan jelas karakteristik, pendidikan atau pelatihan dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### 3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban angket produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Hasil Jawaban Variabel Produktivitas Kerja

Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	10	15.4	33	50.8	16	24.6	5	7.7	1	1.5
P2	13	20.0	38	58.5	8	12.3	5	7.7	1	1.5
P3	10	15.4	38	58.5	10	15.4	7	10.8	0	0.0
P4	12	18.5	33	50.8	15	23.1	5	7.7	0	0.0
P5	11	16.9	39	60.0	7	10.8	7	10.8	1	1.5
P6	6	9.2	44	67.7	9	13.8	5	7.7	1	1.5
P7	9	13.8	27	41.5	22	33.8	6	9.2	1	1.5

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan dibawah ini:

- (a) Item pertanyaan pertama menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 33 menjawab setuju, 16 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju, serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah dan benar.
- (b) Item pertanyaan dua menunjukkan 13 orang menjawab sangat setuju, 38 menjawab setuju, 8 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju, serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat



disimpulkan sebagian besar responden setuju target yang dicapai dari perusahaan tidak memberatkan karyawan untuk mencapai target yang ditentukan.

- (c) Item pertanyaan tiga menunjukkan 10 orang menjawab sangat setuju, 38 menjawab setuju, 10 orang menjawab ragu-ragu, dan 7 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari lebih baik dari hari kemarin.
- (d) Item pertanyaan empat menunjukkan 12 orang menjawab sangat setuju, 33 menjawab setuju, 15 orang menjawab ragu-ragu, dan 5 orang menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju mampu menghadapi tantangan saat berada dalam pekerjaan dan mempunyai gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.
- (e) Item pertanyaan lima menunjukkan 11 orang menjawab sangat setuju, 39 menjawab setuju, 7 orang menjawab ragu-ragu, 7 orang menjawab tidak setuju, serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju berinisiatif melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab tanpa menunggu perintah dari atasan.
- (f) Item pertanyaan enam menunjukkan 6 orang menjawab sangat setuju, 44 menjawab setuju, 9 orang menjawab ragu-ragu, 5 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden setuju tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan.
- (g) Item pertanyaan tujuh menunjukkan 9 orang menjawab sangat setuju, 27 menjawab setuju,

22 orang menjawab ragu-ragu, dan 6 orang menjawab tidak setuju, serta 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan seimbang dengan baik.

## b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen dalam menilai variabel atau dapat dikatakan untuk mengetahui kesahan dari suatu instrumen penelitian. Uji validitas dari penelitian ini dilihat pada nilai *corrected item-total correlation*. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Spiritual quotient</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,655	0,361	Valid
	X1.2	0,413	0,361	Valid
	X1.3	0,447	0,361	Valid
	X1.4	0,617	0,361	Valid
	X1.5	0,720	0,361	Valid
	X1.6	0,560	0,361	Valid
	X1.7	0,495	0,361	Valid
	X1.8	0,487	0,361	Valid
	X1.9	0,449	0,361	Valid
	X1.10	0,620	0,361	Valid
	X1.11	0,520	0,361	Valid
	X1.12	0,472	0,361	Valid
	X1.13	0,598	0,361	Valid
	X1.14	0,612	0,361	Valid
	X1.15	0,568	0,361	Valid
	X1.16	0,530	0,361	Valid
	X1.17	0,442	0,361	Valid
	X1.18	0,475	0,361	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.19	0,466	0,361	Valid
<i>Job description</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,605	0,361	Valid
	X2.2	0,471	0,361	Valid
	X2.3	0,464	0,361	Valid
	X2.4	0,578	0,361	Valid
	X2.5	0,642	0,361	Valid
	X2.6	0,595	0,361	Valid
	X2.7	0,565	0,361	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,471	0,361	Valid
	Y.2	0,577	0,361	Valid
	Y.3	0,486	0,361	Valid
	Y.4	0,598	0,361	Valid
	Y.5	0,528	0,361	Valid
	Y.6	0,549	0,361	Valid
	Y.7	0,465	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,361 dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan dari suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas dari *spiritual quotient*, *job description* dan produktivitas kerja karyawan memberikan hasil berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Kuesioner	Item	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
<i>Spiritual quotient</i>	19	0,897	0,7	Reliabel
<i>Job description</i>	7	0,811	0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja	7	0,793	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih tinggi dari 0,7, maka semua variabel dikatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

### c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

#### 1) Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Spiritual quotient</i>	0,955	1,047
<i>Job description</i>	0,955	1,047

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hal ini terlihat dari nilai tolerance yang tidak ada yang kurang dari 0,1, dan nilai VIF yang lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, dengan demikian asumsi multikolinieritas terpenuhi.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan *uji Durbin-Watson* dimana dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai *Durbin Watson* terletak antara  $du$  sampai dengan  $4 - du$ . Hasil pengolahan SPSS sebagaimana berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Autokorelasi**

<b>du</b>	<b>Durbin Watson</b>	<b>4 - du</b>	<b>Keterangan</b>
1,662	1,933	2,338	Tidak ada autokorelasi

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019*

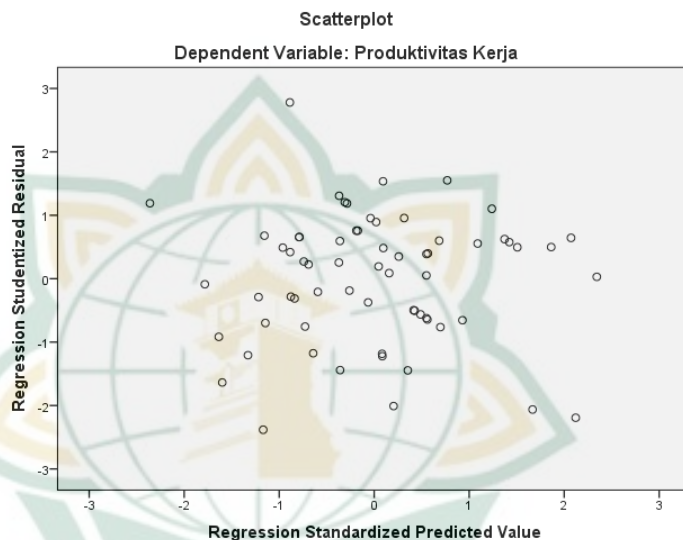
Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson test sebesar 1,933. Nilai durbin Watson test ini lebih besar dari nilai  $du$  dan kurang dari  $4 - du$  ( $1,662 < 1,933 < 2,338$ ). Hasil ini dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif, sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dengan melihat ada tidaknya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas

maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil SPSS menunjukkan sebagai berikut.

**Grafik 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Normalitas

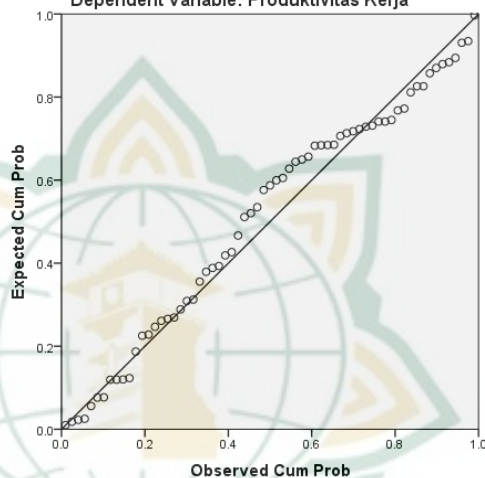
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui normalitas dengan melihat diagram normal *probability plot*.

Dari hasil penghitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

### Grafik 4.2 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Grafik normal probability plot menunjukkan penyebaran titik tidak menjauhi garis diagonal dan mengikuti arah garisnya. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

#### d. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian, sehingga dapat digeneralisasikan. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Statistik Deskriptif**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Spiritual quotient</i>	51	91	72.52	11.252
<i>Job description</i>	19	34	26.18	3.468
Produktivitas Kerja	16	34	26.29	4.088

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2019

1) *Spiritual quotient*

Hasil statistik deskriptif pada tabel 4.13 menunjukkan *spiritual quotient* memiliki kisaran antara 51 sampai 91 dengan rata-rata 72,52 dan standar deviasi 11,252. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-rata menunjukkan kecilnya sebaran data variabel *spiritual quotient* yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuesioner *spiritual quotient*. Hal ini ditunjukkan oleh 56,8% responden menjawab setuju atas *spiritual quotient*.

2) *Job description*

Hasil statistik deskriptif pada tabel 4.13 menunjukkan *job description* memiliki kisaran antara 19 sampai 34 dengan rata-rata 26,18 dan standar deviasi 3,468. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-rata menunjukkan kecilnya sebaran data variabel *job description* yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuesioner *job description*. Hal ini ditunjukkan oleh 55,6% responden menjawab setuju atas *job description*.

3) Produktivitas kerja

Hasil statistik deskriptif pada tabel 4.13 menunjukkan produktivitas kerja memiliki kisaran



antara 16 sampai 34 dengan rata-rata 26,29 dan standar deviasi 4,088. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-rata menunjukkan kecilnya sebaran data variabel produktivitas kerja yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuesioner produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh 55,4% responden menjawab setuju atas produktivitas kerja.

#### e. Uji Statistik

##### 1) Regresi Berganda

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variasi produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari perubahan nilai *spiritual quotient* dan *job description*. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,771	3,406	
<i>Spiritual quotient</i>	0,139	0,034	0,381
<i>Job description</i>	0,591	0,111	0,501

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,771 + 0,139X_1 + 0,591X_2$$

Dimana:

$a$  = Konstanta

$Y$  = Variabel *dependent*  
(Produktivitas Kerja)

$X_1$  = Variabel *independent* (*Spiritual quotient*)

$X_2$  = Variabel *independent* (*Job description*)

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- (a) Konstanta sebesar 0,771 artinya jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ , maka  $Y = 0,771$ .
- (b) Koefisien  $X_1$  sebesar + 0,139 artinya setiap kenaikan 1 unit  $X_1$ , maka akan menambah nilai  $Y$  sebesar 0,139 dan sebaliknya apabila mengalami penurunan 1 unit  $X_1$ , maka akan mengurangi nilai  $Y$  sebesar 0,139.
- (c) Koefisien  $X_2$  sebesar + 0,591 artinya setiap kenaikan 1 unit  $X_2$ , maka akan menambah nilai  $Y$  sebesar 0,591 dan sebaliknya apabila mengalami penurunan 1 unit  $X_2$ , maka akan mengurangi nilai  $Y$  sebesar 0,591.

Untuk mengetahui ketepatan suatu model regresi dapat dilihat dari *goodness of fit*nya yang terdiri atas koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

## 2) Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi dinotasikan dengan nilai adjusted  $R^2$ . Adapun hasil pengolahan SPSS memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
Koefisien Determinasi

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0,692	0,478	0,461

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,461, yang mengandung arti bahwa 46,1% variasi besarnya produktivitas kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi *spiritual quotient* dan *job description*. Adapun sisanya 53,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### 3) Uji simultan (Uji F)

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
Uji F (Anova)

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	511,407	2	255,704	28,410	0,000
Residual	558,039	62	9,001		
Total	1069,446	64			

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 didapati nilai F hitung sebesar 28,410 mempunyai probabilitas (sig) 0,000. Nilai F hitung ini apabila dibandingkan dengan F tabel dengan dk 2 : 62 diperoleh sebesar 3,145, maka diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $28,410 > 3,145$ ), hal ini berarti bahwa model penelitian adalah *fit*

atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara *spiritual quotient* dan *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan dengan demikian hipotesis tiga ( $H_3$ ) diterima.

#### 4) Analisis Uji Parsial (Uji t)

Dalam uji parsial ini ingin diketahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian parsial ini digunakan uji t. Hasil pengolahan SPSS sebagaimana berikut:

**Tabel 4.17**

Uji t

Variabel	B	T	Sig	t tabel	keterangan
<i>Spiritual quotient</i>	0,139	4,063	0,000	1,999	Signifikan ( $H_1$ diterima)
<i>Job description</i>	0,591	5,339	0,000	1,999	Signifikan ( $H_2$ diterima)

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2019

Hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

(a) Pengaruh *spiritual quotient* terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui *spiritual quotient* memiliki koefisien 0,139 dan t hitung sebesar 4,063 dengan probabilitas (sig) 0,000. Nilai t hitung ini lebih dari t tabel ( $4,063 > 1,999$ ), sehingga dapat disimpulkan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

(b) Pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui *job description* memiliki koefisien 0,591 dan t

hitung sebesar 5,339 dengan probabilitas (sig) 0,000. Nilai t hitung ini lebih dari t tabel ( $5,339 > 1,999$ ) sehingga dapat disimpulkan *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh *Spiritual quotient* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

*Spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanda koefisien regresi variabel *spiritual quotient* yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkat kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini didasarkan individu yang memiliki *spiritual quotient* mempunyai gambaran potensi yang ada pada diri sendiri dan orang lain. Mengetahui potensi diri sendiri dan orang lain akan berdampak pada kemampuan individu dalam memecahkan permasalahan yang terjadi pada dirinya maupun pada hubungan dengan orang lain. Bagi karyawan kemampuan untuk memecahkan masalah baik mengenai pekerjaan maupun hubungan dengan pekerja lain menyebabkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tanpa adanya hambatan. Masalah yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga akan berdampak pada hasil kerjanya. Dengan kemampuan ini karyawan akan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sehingga menunjukkan adanya produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata dari *spiritual quotient* sebesar 75,52 dengan standar deviasi 11,252 yang menunjukkan adanya kesepahaman dan persetujuan responden bahwa adanya kemampuan bersikap fleksibel, adanya tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan kegagalan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, adanya kualitas hidup yang diilhami oleh visi

dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpandangan holistik, kecenderungan untuk bertanya dan mencari jawaban yang mendasar, dan adanya kemandirian menunjukkan adanya *spiritual quotient* yang tinggi pada karyawan. Adanya *spiritual quotient* ini akan membuat karyawan dapat meningkatkan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, adanya semangat kerja, adanya pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Didukung data penelitian yang menunjukkan dari 35 responden yang menyatakan memiliki *spiritual quotient* yang tinggi, 25 responden menyatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Ini mengindikasikan 71,4% perubahan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya *spiritual quotient*.

Steven J Stein dan Howard E Book menyatakan *spiritual quotient* adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *intelligence quotient* dan *emotional quotient* secara efektif dalam individu terutama dalam pekerjaan. Menurut mereka adanya *spiritual quotient* yang dapat memfungsikan *intelligence quotient* akan mampu mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan sebesar 1 – 20%, sedangkan untuk *emotional quotient* besarnya keberhasilan dalam pekerjaan sebesar 27 – 45%.<sup>1</sup> Hasil ini didukung hasil penelitian Adjma yang menunjukkan bahwa *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh *Job description* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

*Job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanda koefisien regresi variabel *job description* yang positif menunjukkan bahwa semakin baik informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Steven dan Howard, *Ledakan EQ*, 34.

Kemampuan *job description* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan didasari adanya informasi mengenai uraian tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh pekerja akan memudahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan uraian pekerjaan yang dilakukan berisikan informasi mengenai apa saja yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Adanya uraian pekerjaan ini membuat karyawan akan fokus pada pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya serta menghindari adanya tumpang tindih dengan pekerjaan dengan pekerja lain sehingga karyawan akan mampu mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang diinginkan pekerjaan yang menunjukkan adanya produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata dari *job description* sebesar 26,18 dengan standar deviasi 3,468 yang menunjukkan adanya kesepahaman dan kesetujuan responden bahwa adanya identitas pekerjaan, ringkasan pekerjaan, hubungan pekerjaan, tanggungjawab dan tugas, kewenangan, kondisi kerja dan spesifikasi pekerjaan menunjukkan adanya *job description* yang baik pada perusahaan. Adanya *job description* ini akan membuat karyawan dapat meningkatkan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, adanya semangat kerja, adanya pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Didukung data penelitian yang menunjukkan dari 36 responden yang menyatakan perusahaan telah memiliki *job description* yang baik, 28 responden menyatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Ini mengindikasikan 77,8% perubahan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh *job description* yang baik dari perusahaan.

Abdurrahman Fathoni menyebutkan uraian pekerjaan atau jabatan merupakan suatu alat utama dalam manajemen sumber daya manusia. Uraian jabatan ini sangat penting karena memberikan daya yang sangat bermanfaat dalam rangka memperoleh sumber daya manusia. Dalam uraian jabatan juga memberikan informasi tentang: perencanaan organisasi dan pengembangannya, perencanaan sumber daya manusia, pendidikan dan

pelatihan, pengembangan manajemen, penilaian prestasi kerja, administrasi, sistem penggajian, pembinaan pegawai.<sup>2</sup> Hasil ini selaras dengan hasil penelitian Siti Nurhayati yang menunjukkan *job description* berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan dimana diketahui besarnya pengaruh sebesar 59,1%.



---

<sup>2</sup> Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.