

ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT* (ESQ) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SENJATA PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Rizqi Muhammad Fauzi
1506677

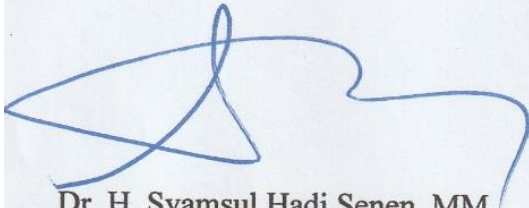
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT* (ESQ) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG

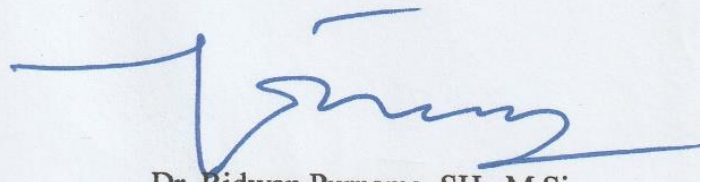
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM
NIP. 195509171980021001

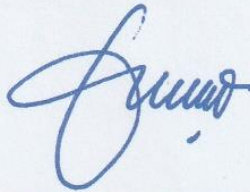
Pembimbing II



Dr. Ridwan Purnama, SH., M.Si
NIP. 196009151988031003

Mengetahui

**Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis**



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., MM
NIP 19820830 200502 2 003

**Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis**



Rizqi Muhammad Fauzi
NIM 1506677

ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT* (ESQ) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SENJATA PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG

Oleh
Rizqi Muhammad Fauzi
1506677

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Bisnis

©Rizqi Muhammad Fauzi
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Bandung” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat.

Atas pernyataan ini, penulis siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, 3 Oktober 2019
Yang Membuat Pernyataan

Rizqi Muhammad Fauzi
NIM 156677

ABSTRAK

Rizqi Muhammad Fauzi (1506677), “**Analisis Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Bandung**” Dibawah bimbingan Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Dr. Ridwan Purnama, SH., M.Si.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan menjadi masalah utama pada bidang manajemen sumber daya manusia. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terjadi pula pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. Salah satunya yaitu perusahaan PT PINDAD (Persero) Bandung. Hal tersebut membuat PT PINDAD (Persero) Bandung menciptakan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ). Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui pelaksanaan pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ) (2) Mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan (3) Seberapa besar pengaruh pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Bandung. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ), dan variabel terikat (Y) dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, verifikatif, dan metode yang digunakan yaitu *quantitative* dengan teknik penarikan sampel yaitu *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer SPSS 25.0. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *emotional spiritual quotient* dalam kondisi baik dan produktivitas kerja karyawan dalam kondisi tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan pelatihan *emotional spiritual quotient* dapat ditingkatkan pada aspek fisik dengan cara memperbaiki fisik tubuh yang kuat, daya tahan tubuh yang kuat, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan koordinasi kerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan pada aspek efisiensi dengan cara memperbaiki serta mengkaji kembali penggunaan sumber daya dan penggunaan anggaran perusahaan yang lebih baik dalam produktivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ), Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Rizqi Muhammad Fauzi (1506677), "Effect Analysis of the Implementation of Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Training on Employee Productivity of weapons division PT PINDAD (Persero) Bandung" Under the guidance of Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Dr. Ridwan Purnama, SH., M.Si.

Low employee productivity Becomes a major problem in the field of human resource management. The low employee productivity occurs in State-Owned Enterprises (SOEs) in Indonesia. One of them is the company PT PINDAD (Persero) Bandung. This made PT PINDAD (Persero) Bandung create a strategy to increase employee productivity by increasing spiritual emotional intelligence (ESQ). This study aims to (1) Know the implementation of emotional spiritual quotient (ESQ) training (2) Know the level of employee productivity (3) The object of the unit of analysis in this study is the Weapon Division of PT PINDAD (Persero) Bandung . The independent variable (X) in this study is emotional spiritual quotient training (ESQ), and the dependent variable (Y) of this study is employee work productivity. The type of research used is descriptive, verification and the method used is quantitative with a sampling technique that is probability sampling with a total sample of 87 employees. The data analysis technique used is a simple linear regression with SPSS 25.0 computer software. The findings in this study indicate that spiritual intelligence training for good conditions and work productivity in high conditions. Based on the expected results of research, spiritual intelligence training can be improved in physical aspects by improving strong physical strength, strength endurance, speed of completing work, improving work, and better coordination of work for the achievement of company goals. Employee work productivity can be improved in the aspect of efficiency by improving and reviewing the use of resources and better use of company budgets in improving employee performance following company goals.

Keywords: *Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Training, Employee Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, rahmat, karena atas karunia dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT. PINDAD (Persero) Bandung” disusun untuk memperoleh temuan mengenai pelaksanaan pelatihan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Skripsi ini dikerjakan penulis dengan sebaik dan seoptimal mungkin dengan harapan dapat bermanfaat. Apabila masih terdapat kekurangan dan kesalahan, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandung, 3 Oktober 2019

Rizqi Muhammad Fauzi

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Rd. Asep Kadarohman, M.Si Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P. Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S. Pd, S. Sos, M.M. selaku wakil dekan III Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Bapak Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia,
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. Ketua Tim Pengembang Penulis Skripsi Program Studi Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia dan Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Dr.H. Syamsul Hadi Senen, MM. pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
7. Bapak Dr. Ridwan Purnama, SH., M.Si pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
8. Segenap Ibu dan Bapak Dosen Pendidikan Manajemen Bisnis yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan

skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.

9. Segenap karyawan PT PINDAD (Persero) Bandung yang telah bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Imas Nani Sukaesih dan Bapak Darusmana. Penulis sangat berterima kasih yang amat besar kepada kedua orang tua penulis Ibunda dan Ayahanda tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang yang besar, motivasi, perhatian, dan memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis usahakan menjadi sebuah kebanggaan bagi Ibunda dan Ayahanda. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih pula kepada kakak tercinta Ghina Davita Ramdhayani atas doa motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
11. Seluruh teman-teman Pendidikan Manajemen Bisnis 2015, yang tidak henti-hentinya berjuang bersama dan saling memotivasi, selama awal tahun perkuliahan hingga akhir kelulusan, semoga selalu menjadi angkatan yang terbaik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin

Bandung, 3 Oktober 2019

Rizqi Muhammad Fauzi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 12	
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Konsep Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ)	12
2.1.1.1 Konsep Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2 Definisi Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ).....	15
2.1.1.3 Dimensi Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ).....	17
2.1.1.4 Model Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ)	18
2.1.1.5 Metode dan Jenis Pelatihan <i>Emotional Spiritual</i> <i>Quotient</i>	22
2.1.2 Konsep Produktivitas Kerja Karyawan	23
2.1.2.1 Konsep Produktivitas Kerja Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.2.2 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan.....	24
2.1.2.3 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	26
2.1.2.4 Model Produktivitas Kerja Karyawan	28
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	30

2.1.2.6	Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan	32
2.1.2.7	Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	34
2.1.3	Penelitian Terdahulu	35
2.2	Kerangka Pemikiran	39
2.3	Hipotesis	43
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....		44
3.1	Objek Penelitian	44
3.2	Metode Penelitian	44
3.2.1	Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan	44
3.2.2	Operasional Variabel	45
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.....	50
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	52
3.2.4.1	Populasi	52
3.2.4.2	Sampel	53
3.2.4.3	Teknik Penarikan Sampel	54
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	55
3.2.6	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	56
3.2.6.1	Hasil Pengujian Validitas	56
3.2.6.2	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	58
3.2.7	Teknik Analisis Data	60
3.2.7.1	Analisis Data Deskriptif	61
3.2.7.2	Analisis Data Verifikatif.....	62
3.2.8	Uji Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		73
4.1	Hasil Penelitian.....	73
4.1.1	Profil Perusahaan	73
4.1.1.1	Identitas Perusahaan	73
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan	73
4.1.1.3	Visi dan Misi PT PINDAD (Persero).....	79
4.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) di PT PINDAD (Persero).....	79
4.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Fisik	80
4.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Psikis	81

4.1.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Spritual ...	84
4.1.3.4	Rekapitulasi dimensi Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Menurut Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero)	85
4.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PINDAD (Persero).....	87
4.1.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Kerja	88
4.1.4.2	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Meningkatkan Hasil yang Dicapai	89
4.1.4.3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Semangat Kerja	91
4.1.4.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengembangan Diri	92
4.1.4.5	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Mutu	94
4.1.4.6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi... ..	95
4.1.4.7	Rekapitulasi Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Divisi Senjata PT PINDAD (Persero)	96
4.1.4	Pengujian Hipotesis Analisis Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Bandung	98
4.1.5.1	Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linear Sederhana.....	98
4.1.5.2	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	104
4.1.5.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	105
4.1.5.4	Uji Hipotesis Analisis Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Bandung.....	107
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	108
4.2.1	Pembahasan Gambaran Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ)	108
4.2.2	Pembahasan Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan	119
4.2.3	Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	110
4.3	Temuan Hasil Penelitian.....	112
4.3.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	112
4.3.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik	113
4.4	Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	114

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Rekomendasi	120
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Produktivitas Kerja Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) Tahun 2016-2018	4
1.2	Karyawan Berdasarkan Strata PT PINDAD (Persero) Divisi Senjata Yang Mengikuti Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i>	5
2.1	Definisi Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Menurut Para Ahli	15
2.2	Definisi Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Para Ahli	25
2.3	Penelitian Terdahulu	35
3.1	Operasionalisasi Variabel	46
3.2	Jenis dan Sumber Data	51
3.3	Karyawan Divisi Senjata PT PINDAD (Persero) yang Mengikuti Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i>	52
3.4	Sebaran Sampel	54
3.5	Hasil Uji Validitas	57
3.6	Hasil Uji Reliabilitas	59
3.7	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	62
3.8	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)	70
4.1	Tanggapan Karyawan Terhadap Fisik	80
4.2	Tanggapan Karyawan Terhadap Psikis	82
4.3	Tanggapan Karyawan Terhadap Spiritual	84
4.4	Rekapitulasi dimensi Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i>	86
4.5	Tanggapan Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja	88
4.6	Tanggapan Karyawan Terhadap Meningkatkan Hasil yang Dicapai	90
4.7	Tanggapan Karyawan Terhadap Semangat Kerja	91
4.8	Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Diri	93
4.9	Tanggapan Karyawan Terhadap Mutu	94
4.10	Tanggapan Karyawan Terhadap Efisiensi	95
4.11	Rekapitulasi Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	96
4.12	Uji Normalitas Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	100
4.13	Hasil Uji Titik Terpencil Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	102
4.14	Uji Linearitas Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	103
4.15	Model Regresi Linear Sederhana Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	104
4.16	Koefisien Determinasi dari Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	106
4.17	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)	106
4.18	Nilai Signifikansi Uji t	107

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Hal
2.1	<i>Human Resource Management Function</i>	13
2.2	Model Transfer Pelatihan Baldwin dan Ford	19
2.3	<i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) model	20
2.4	<i>Emotional Intelligence Goleman</i> Model	21
2.5	<i>Methodology Adopted to Enhance Employee Productivity</i>	28
2.6	Kaitan Usaha, Motivasi, dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	30
2.7	Kerangka Pemikiran Penelitian Analisis Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	42
2.8	Paradigma Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	43
3.1	Garis Normal Probability Plot	64
3.2	Model Dari Diagram Pencar	66
4.1	Garis Kontinum Variabel Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i>	87
4.2	Garis Kontinum Variabel Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan	98
4.3	Output Uji Normalitas Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	99
4.4	Diagram Pencar Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	101
4.5	Output Uji Titik Terpencil Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	102

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul
1	SK Pembimbing Skripsi
2	Rekap Bimbingan Skripsi
3	Surat Izin Penelitian, Pengambilan Data, Dan Kuesioner
4	Kuesioner Penelitian (Angket) Analisis Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Senjata PT Pindad (Persero) Bandung
5	Wawancara
6	Hasil Koding Kuesioner Variabel Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) (X)
7	Hasil Koding Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
8	Transformasi Data Ordinal Ke Interval dengan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI) Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ)
9	Transformasi Data Ordinal Ke Interval dengan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI) Produktivitas Kerja Karyawan
10	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) (X) Melalui <i>Software Spss 25.0 For Windows</i>
11	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Melalui <i>Software Spss 25.0 For Windows</i>
12	Data Identitas Responden
13	Hasil Pengolahan Data Melalui <i>Software Spss 25.0 For Windows</i> Variabel Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ) (X) Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
14	Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Al-Qur'an dan terjemahannya. (2008). Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Annual Report PT PINDAD. (2016). *Kontribusi Berkelanjutan untuk Kemandirian Alutsista Indonesia*. Retrieved from www.pindad.com
- Annual Report PT PINDAD. (2017). *Semangat Incorporation Unggul*. Retrieved from www.pindad.com
- Ary Ginanjar Agustian. (2016). *Emotional Spritual Quotient The ESQ way 165*. (Ida S. Widayanti & Dwitya Agustina, Eds.). Jakarta: PT Arga Tilanta.
- Charles R. Greer. (2003). *Strategic Human Resource Management* (2nd ed.). Retrieved from www.pearsoncustom.com
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition* (13th ed.). Pearson Education. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/0BwDTzaBMxw2RZVEyeWd3aVZIMjA/view>
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsburry.
- Goleman, D. (2011). *The Brain and Emotional Intelligence: New Insight*. (Ajay Satpute, Ed.) (1st ed.). Northampton MA: More Than Sound LLC.
- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Jimmy L.Gaol, C. (2014). *A to Z Human Capital*. (N. Purwanti, Ed.). Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (2nd ed.). Bandung: ALFABETA, CV.
- Malhotra, N. K. (2015). *Assentials of Marketing Research* (Global Edi). England: Pearson Education Limited.
- Michael Armstrong. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action. Human Resource Management Journal* (4th ed., Vol. 16). London: Kogan Page. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00016.x>
- Michael Armstrong. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice. Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Nasution, S. (2012). *Metode Research* (1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Edisi Revi). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Pynes, J. E. (2009). *Human resources management for public and nonprofit*

- organizations: a strategic approach* (3rd ed.). United States of America: Jossey-Bass.
- R. Wayne Dean Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management, Global Edition* (14th ed.). Pearson Education.
- Richard, A. (2004). *The Seven Steps of Spiritual Intelligence*. London: Nicholas Brealey.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). England: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business. Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian* (27th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutermester, R. A. (1976). *People and Productivity* (3rd ed.). New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Syafruddin, (1999). *Dasar-dasar Kepelatihan Olahraga*, Padang: FPOK
- T. Rusmin. (2002) *Peran Pendidikan Agama Islam dalam Pembinaan Kesehatan Mental* . Jakarta
- Teguh Sulistiyani, A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Toto Tasmara (2003). *Kecerdasan Rohaniyah Transcendental Intelegensi*. Depok : Gema Insani Pers.

- Abdul, P., & Awan, G. (2015). Impact of working environment on employee ' s productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *Journal of Business and Management*, 7(1), 329–346.
- Agil Wicaksono, D. (2011). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang, 1–8.
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2017). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163–170. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-01-2017-0002>
- Akkas, M. ., Chakma, A., & Hossain, M. I. (2015). Employee-Management Cooperation: The Key to Employee Productivity. *Journal of US-China Public Administration*, 12(2), 81–88. <https://doi.org/10.17265/1548-6591/2015.02.001>
- Amin, S., & Mawaddah, N. (2017). Do Really Emotional Quotient and Spiritual Quotient Affect on Employee Performance? *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*, 1(1), 33–37.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.
- Arvanitis, S., & Loukis, E. N. (2009). Information and communication technologies, human capital, workplace organization and labour productivity: A comparative study based on firm-level data for Greece and Switzerland. *Information Economics and Policy*, 21(1), 43–61. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2008.09.002>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business ...*, 3(2), 54–68. Retrieved from <http://www.bizresearchpapers.com/Bhatti.pdf>
- Black, S. E., & Lynch, L. M. (2001). How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity. *Review of Economics and Statistics*, 83(3), 434–445. <https://doi.org/10.1162/00346530152480081>
- Chen, Y. S., & Chang, K. C. (2010). Analyzing the nonlinear effects of firm size, profitability, and employee productivity on patent citations of the US pharmaceutical companies by using artificial neural network. *Scientometrics*, 82(1), 75–82. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0034-x>
- Christy, I. H., & I.W, M. V. (2013). Pelatihan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) untuk Menurunkan Stres pada Taruna Akademi Pelayaran Niaga Indonesia (Akpelni) Semarang, 143–154.
- Cording, M., Harrison, J. S., Hoskisson, R. E., & Jonsen, K. (2014). Walking the Talk: A Multistakeholder Exploration of Organizational Authenticity, Employee Productivity, and Post-Merger Performance. *The Academy of Management*

- Perspectives*, 28(1), 38–56. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0002>
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2017). Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach. *Business & Society*, 000765031770364. <https://doi.org/10.1177/0007650317703648>
- Feltrinelli, E., Gabriele, R., & Trento, S. (2017). The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies. *Industrial Relations*, 56(2), 293–318. <https://doi.org/10.1111/irel.12174>
- Field, P., Mulyadi, R., Prabu, U. A., Hak, A., Pertambangan, J. T., Teknik, F., ... Selatan, S. (2017). Analisis Data Uji Pressure Build-Up dan Modified Isochronal untuk Mengetahui Kondisi Reservoir dan Produktivitas Sumur Gas Rm # 13 Pt . Pertamina Ep Asset 2 Pendopo. *Jurnal Pertambangan*, 1(3).
- Grip, A. De, & Sauermann, J. (2013). The effect of training on productivity: The transfer of on-the-job training from the perspective of economics. *Educational Research Review*, 8, 28–36. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2012.05.005>
- Gunawan, R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jom Fekom*, 2(2), 1–12.
- Gutnick, L. (2007). A Workplace Design that Reduces Employee Stress and Increases Employee Productivity Using Environmentally Responsible Materials. *Masters Theses and Doctoral Dissertations*, 109. Retrieved from <http://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1150&context=theses>
- Hassan, M. A. (2014). Employee Welfare Programmes: Panacea Towards Improving Labour Productivity in the Service Sector In Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(10), 78–81. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n10p78>
- Hastuti, T. (2008). Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT . Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*.
- Jang, H., Kim, K., Kim, J., & Kim, J. (2011). Labour productivity model for reinforced concrete construction projects. *Construction Innovation*, 11(1), 92–113. <https://doi.org/10.1108/147141711111104655>
- Keshtegar, A. A. (2014). The Study of the Relationship Between Agility and Employee Productivity (Case study: Governor of Sistan and Baluchestan). *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(3), 335–345.
- Knežević, S. P., Mandić, K., Mitrović, A., Dmitrović, V., & Delibašić, B. (2017). An FAHP-TOPSIS framework for analysis of the employee productivity in the Serbian electrical power companies. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 22(2), 47. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2017.0011>
- Leblebici, D. (Okan U. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey Demet Leblebici. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49. <https://doi.org/ISSN: 2146-7943>
- Lena Ellitan. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan

- Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4, pp.65-76.
- Madden, G., & Savage, S. J. (1999). Telecommunications productivity, catch-up and innovation. *Telecommunications Policy*, 23(1), 65–81. [https://doi.org/10.1016/S0308-5961\(98\)00076-7](https://doi.org/10.1016/S0308-5961(98)00076-7)
- Mahamid, I., Mahamid, I., & Aichouni, M. (2014). Major Factors Influencing Employee Productivity in the KSA Public Construction Projects Major Factors Influencing Employee Productivity in the KSA Public Construction Projects. *International Journal of Civil & Environmental Engineering IJCEE-IJENS*, 14(1).
- Markham, I. S. (2011). Assessing the prediction of employee productivity: a comparison of OLS vs. CART. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 8(3), 313. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2011.042511>
- Markham, S. E., Tech, V., Markham, I. S., & Wray, B. A. (2006). Improving the prediction of employee productivity : a comparison of ordinary least squares versus genetic algorithms coupled with artificial neural networks. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 1(4).
- Masharyono. (2009). Peran Pendidikan dan Pemberdayaan Ekonomi Keluarga. *Manajerial*, 10(20), 95–102.
- Masharyono. (2015). “Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar).” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding (Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading an. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137.
- Morbey, G. K., Reithner, R. M., Morbey, G. K., R, R. M. R. H., & Sales, D. A. (2017). How R & D Affects Sales Growth , Productivity and Profitability. *Technology Management*, 6308(June), 11–14. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/loi/urtm20>
- Munene, A. G., & Nyaribo, Y. M. (2013). Effect of Social Media Pertication in the Workplace on Employee Productivity. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(2), 141–150.
- Nasrullah, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Nda, M. M. (2013). the Impact of Employee Training and Development on Employee. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(6), 91–93. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i1/1987>
- Nurfitria, N. (2011). *Pengaruh Pelaksanaan Training ESQ terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ombayo, J. A., Otuya, W., & Shiamwama, S. M. (2013). The Relationship between Career Counseling and Employee Productivity in Sugar Firms in Kakamega County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(7), 71–81.
- Onyije, O. C. (2015). Effect of Performance Appraisal on Employee Productivity in a Nigerian University. *Journal of Economics and Business Research*, 21(2), 65–81.
- Peshave, M. A. (2004). “A study of Employee Productivity Management System Adopted by the Hotel Industry with Special Reference to Hyderabad & Bangalore cities,” 311–320.
- Rafiei, M. (2017). The Effect of Emotional Quotient on the Organizational Citizenship Behavior in some Iranian Hospitals. *Kybernetes*, 00–00. <https://doi.org/10.1108/K-01-2017-0001>
- Rahmawati, Sumiyati, Masharyono. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren DT. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44.
- Rantanen, H. (2001). Internal obstacles restraining productivity improvement in small Finnish industrial enterprises. *International Journal of Production Economics*, 69(1), 85–91. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(00\)00029-3](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(00)00029-3)
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Fokus Ekonomi*, 01(1), 86–97. Retrieved from <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- Schnall, D. J. (1993). Exploratory notes on employee productivity and accountability in classic Jewish sources. *Journal of Business Ethics*, 12(6), 485–491. <https://doi.org/10.1007/BF01666563>
- Senen, S. H., & Solihat, S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(September), 1–15.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 2(8), 68–70.
- Shahbaz, M. (2008). The Role of Employee Retention and Employee Productivity on the Performance of Oil & Gas Sector of Pakistan. *International Journal of Economics and Empirical Research*, (8225). <https://doi.org/10.1227/01.NEU.0000349921.14519.2A>
- Singh, R. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)*, 2(2).
- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review*, (22), 2231–2513.
- Suprihatin, M., & Wahyuni, E. D. (2016). pengaruh Gender, Intelligent Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spritual Quotient (SQ) Pemberian Opini Auditor. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 885–894.

- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2012). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63–77. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>
- Vivek, S., & Amrith, V. (2017). Spirituality and Productivity - A Relationship Perspective. *Purshartha*, X(1). <https://doi.org/10.21844/pajmes.v10i1.7796>
- Wardhana, R. M. D. H., Tarmedi, E., & Sumiyati. (2016). Upaya Meningkatkan Kinerja dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan provinsi jawa barat. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 91–96.
- Widyanata, R., & Hadi Senen, S. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung Bandung. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 47–55.
- Wijaya, C. A. (2015). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X. *Universitas Kristen Petra*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Zyl, G. Van. (2016). THE Impact of in - House Training on the Diversity Dimensions of Employee Productivity in the South African Workplace. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 10(April 2017), 160–175.

INTERNET

<http://ekonomi.metrotvnews.com/mikro/aNr60aVN-produktivitas-bumn-masih-rendah>

<https://www.msn.com/id-id/berita/other/bumn-masih-hadapi-permasalahan-sdm-berkualitas/ar-BBEKt1g>

<https://www.antaranews.com/berita/621769/dpr-produktivitas-bumn-harus-dipacu>