

**PENGARUH PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT CAMP*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KOTA BATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh :  
MUHAMMAD SOFYAN  
NIM : 00410031**



**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2006**

**Halaman Persetujuan**  
PENGARUH PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT CAMP*  
TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KOTA BATU

**SKRIPSI**

Oleh :

MUHAMMAD SOFYAN

00410031

Telah disetujui oleh :

Pembimbing :

M. Lutfi Mustofa, M.Ag

NIP : 150 303 045

Tanggal, 30 Desember 2006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Malang

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP : 150 204 243



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Sofyan  
NIM : 00410031  
Alamat : Jl. Sunan Kalijaga No 7A Merjosari Malang

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT (ESQ) CAMP* TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BATU

Adalah hasil karya saya sendiri bukan "duplikasi karya dari orang lain".

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Staf Fakultas Psikologi UIN Malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, Desember 2006  
Hormat Saya

Muhammad Sofyan

**MOTTO :**

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَيْنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ  
الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

*(QS Al-Qashash, 28:77)*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji syukur yang tak terkira kepada Allah seluruh alam, Dzat yang Maha Sempurna, tiada kekuasaan apapun yang dapat menandingi kekuasaan-Nya, hanya dengan kuasa-Nya serta Rahma Rahim-Nya kehidupan dapat terjalani.

Shalawat beriring salam selalu terlimpah curahkan bagi junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Rasul yang membawa lentera peradaban manusia dari keterpurukan menuju eksistensi sejati.

Kiranya penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tugas akhir ini telah banyak mendapat bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan hormat dan terima kasih yang tiada terkira kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku pembimbing, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Dengan segala keterbatasan pengetahuan penulis, bapak banyak memberikan motivasi, arahan serta kesabaran dalam membimbing penyelesaian tugas akhir ini.
4. Kedua orang tuaku dan kedua kakaku yang senantiasa mengiringi langkah dengan doa dan kasih sayang yang tulus dalam merengkuh mutiara ilmu, serta mengajarkan kesabaran dalam menghadapi tantangan hidup.
5. Kepada Ibu Nina Irawati, SE.MM, dan Bapak Khoirul Anam selaku Direktur Umum dan Kasi Personalia PDAM Kota Batu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penulisan tugas akhir ini.

6. Kepada seluruh tim dari lembaga pelatihan PT TRUSTCO CIPTA MADANI Cabang Malang yang telah banyak mendukung penulisan akhir ini. *You Are Amazing..!*
7. Spesial buat teman-temanku yang telah mendukung tidak hanya dengan doa, moril dan materi saja, yaitu : Riska, Erlina, Agusnaini, dan Mas Anwar. *Thanks so much*, minta ditraktirin apa nih...?
8. Kepada seluruh teman-teman psikologi 2000, terima kasih atas persahabatan yang telah kita jalin.
9. Saudara-saudaraku LPPM Cendikia, Pak Mauludi, Pak Budi, Bu Shanti, Prianda, Hero, Huda, Yadi, Izul, Narsih, Luluk, Iin, Novi, Atik, Alamanda, dan yang tidak disebutkan satu-satu penulis ucapkan *Jazakumullah khoiran katsira*, doakan selalu istiqomah.
10. Saudara-saudaraku seperjuangan dan senasib Ma'had Al-Ihsan yang telah banyak memberikan dukungan.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhirnya dengan segala keterbatasan pengetahuan dan waktu penulis, penulis sadar dengan sepuh hati, karya sederhana ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua. Sekiranya ada sesuatu yang tidak berkenaan ini penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan semoga Allah berkenan membalas kebaikan yang telah diberikan kepada kita semua. Amin. *Jazakumullah khairan katsira*.

Peneliti

Muhammad Sofyan

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh kerendahan hati dan segenap rasa hormat dan ta'dzimku,

kupersembahkan karya sederhana ini sebagai wujud rasa cinta, bakti,

taatku kepada :

Ayah dan Ibu tercinta, keluarga dan teman-temanku.



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

Nama : Muhammad Sofyan  
 Nim : 00410031  
 Dosen Pembimbing : M. Lutfi Mustofa, M.Ag  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Camp* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu**

No	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing
1	2 Maret 2006	Menyerahkan Proposal	
2	16 Maret 006	ACC Proposal	
3	3 April 2006	Menyerahkan BAB I	
4	19 April 2006	Menyerahkan Revisi BAB I	
5	28 April 2006	ACC BAB I	
6	2 Juni 2006	Menyerahkan BAB II	
7	23 Juni 2006	Revisi BAB II dan ACC	
8	20 Juli 2006	Menyerahkan BAB III	
9	10 Agustus 2006	Menyerahkan Angket Penelitian dan Revisi BAB III	
10	30 Agustus 2006	ACC BAB III dan Angket	
11	2 Nopember 2006	Menyerahkan BAB IV	
12	17 Nopember 2006	Revisi BAB IV	
13	24 Nopember 2006	Menyerahkan BAB V dan ACC BAB IV	
14	2 Desember 2006	ACC BAB V	
15	22 Desember 2006	Menyerahkan BAB I, II, III, IV, V	
16	30 Desember 2006	ACC BAB I, II, III, IV, V	

Malang, 30 Desember 2006

Mengetahui  
Dosen Pembimbing

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi

**M. Lutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP 150 303 045

**Drs.H. Mulyadi, M.Pdi**  
NIP 150 204 243

## ABSTRAK

Sofyan, Muhammad, 2006. Pengaruh Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient(ESQ) Camp* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.  
Pembimbing : M. Lutfi Mustofa, M.Ag.

Kata Kunci : Pelatihan *ESQ Camp* dan Motivasi Kerja

Persaingan dunia usaha dan kinerja akhir-akhir ini menuntut para manajemen perusahaan agar lebih kreatif dalam menentukan kebijakan-kebijakan pengambilan keputusan terbaik. Karyawan sebagai komponen yang mampu menjalankan roda perjalanan suatu usaha sangatlah dibutuhkan peran aktifnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dan mencapai tujuan bersama. Karyawan yang mampu menampilkan motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai hal, di antaranya : kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kedua faktor ini diaplikasikan dalam sebuah pelatihan yang bernama pelatihan *ESQ Camp*. Pelatihan ini banyak mengungkap tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, dan pelatihan ini dilaksanakan di dalam maupun di luar ruangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja.

Jenis penelitian yang digunakan di sini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan *ESQ Camp* terhadap variabel terikat, yaitu motivasi kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling sejumlah 25 % dari populasi 100 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan *ESQ Camp* di PDAM. Untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,895 sedangkan p-value pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0.04 berarti p-value  $< \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi  $Y = 22.417 - 0.318 X_1$  dapat digunakan. Dengan melihat p-value pada tabel di atas dapat diketahui bahwa (p-value = 0.032  $< 0.05$ ), maka dapat diambil keputusan bahwa variabel bebas X (pelatihan *ESQ Camp*) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y (motivasi kerja). Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (Multiple R) sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 77,4%. Hubungan tersebut dapat dikategorikan sangat erat karena besarnya koefisien korelasi hampir mencapai 100%.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa besarnya sumbangan pelatihan *ESQ Camp* terhadap motivasi kerja karyawan dilihat dengan besarnya 60,2% dan sisanya 39,8 % dipengaruhi variabel lain diluar model. Artinya semua variabel bebas tersebut memberikan variasi sumbangan pada variabel terikat dan bisa menjelaskan keeratan

hubungan antara faktor–faktor pelatihan *ESQ Camp* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan..



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
MOTTO	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAKSI	
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Pengertian Pelatihan.....	11
1.1 Definisi Pelatihan.....	13
1.2 Tujuan Pelatihan.....	14
1.3 Macam-macam Pelatihan.....	16
1.4 Manfaat Pelatihan.....	17
2. Pengertian ESQ.....	18
2.1 Kecerdasan Emosi (EQ).....	18
2.2 Kecerdasan Spiritual (SQ).....	19
2.3 Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ).....	22

3. Motivasi Kerja .....	23
3.1 Pengertian Motivasi .....	23
3.2 Proses Motivasi dalam Sistem Perilaku .....	24
3.3 Meningkatkan Motivasi Kerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Perspektif Teori dan Hipotesis .....	28.
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C. Penjabaran Variabel Penelitian .....	32
1. Variabel Bebas .....	32
2. Variabel Terikat .....	34
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
1. Pelatihan ESQ Camp .....	34
2. Motivasi Kerja .....	35
E. Populasi dan Sampel .....	35
F. Metode Pengumpulan Data .....	36
G. Validitas dan Realibilitas .....	40
1. Validitas .....	40
2. Realibilitas .....	41
H. Metode Analisis Data .....	42
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	44
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	44
2. Visi & Misi Perusahaan.....	45
3. Struktur Organisasi.....	46
4. Rencana Kerja Bagian Umum dan Keuangan .....	47
5. Program-program Kerja .....	48
B. Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Mengikuti Training .....	50
C. Pelaksanaan Training ESQ Camp .....	53

D. Pengaruh Training terhadap Motivasi Kerja .....	55
1. Hasil Validitas .....	55
2. Hasil Reliabilitas .....	58
E. Diskusi dan Interpretasi .....	63
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Aspek-aspek ESQ
Tabel 2	Aspek-aspek Motivasi Kerja
Tabel 3	Blue print ESQ
Tabel 4	Blue print Motivasi Kerja
Tabel 5	Rancangan Analisis Desain Data
Tabel 6	Uji validitas variabel (x) kecerdasan emosi dan spiritual
Tabel 7	Uji validitas variabel (Y) Motivasi Kerja
Tabel 8	Uji Reliabilitas variable X dan Y
Tabel 9	Tabel Proporsi Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual
Tabel 10	Tabel Proporsi Tingkat Motivasi Kerja
Tabel 11	Tabel Hasil Analisis Tingkat Regresi

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar wawancara
2. Angket kecerdasan emosional dan spiritual
3. Angket Motivasi kerja
4. tabulasi skor angka
5. Hasil uji validitas
6. Hasil reabilitas
7. Hasil regresi sederhana
8. Susunan acara pelatihan
9. Foto acara pelatihan
10. Susunan organisasi
11. Proposal pelatihan berkelanjutan
12. Surat keterangan penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya selalu bekerja dengan kemampuan menghasilkan produksi yang optimal. Ini adalah hal yang wajar mengingat perusahaan atau organisasi bisnis yang bersifat *profit oriented* tentu tidak akan memperkerjakan orang-orang yang tidak produktif, selain itu, peranan sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting yang tidak dapat ditinggalkan, karena salah satu penggerak dinamika organisasi dan penentu eksistensi diri suatu organisasi adalah faktor manusia.<sup>1</sup>

Apabila dikaji lebih mendalam, faktor sumber daya manusia merupakan aset penting yang sengaja diinvestasikan untuk memberikan keuntungan pada perusahaan. Oleh karena itu pada umumnya karyawan diperlakukan seolah ”mesin”, yang terus digunakan tanpa henti, dan ironisnya perlakuan tersebut tidak disertai dengan proses pemeliharaan atau *maintenance*. Karyawan adalah manusia biasa dengan berbagai problematika dan dinamika kehidupannya.

Satu di antara sekian banyak jenis-jenis organisasi, perusahaan yang bergerak dalam jasa pendistribusian air bersih adalah suatu bentuk organisasi usaha yang mempunyai pangsa pasar cukup menjanjikan di kemudian hari. Hal ini tidak terlepas dari kebutuhan air bersih yang senantiasa meningkat

---

<sup>1</sup> Sigit Setiawan, *Pengaruh Komunikasi di dalam Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, (skripsi, tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. 2004)

setiap waktunya. Untuk itu, para karyawan dalam perusahaan ini dituntut untuk bisa melayani pelanggan dengan sepenuh hati.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu sebagai perusahaan milik pemerintah daerah adalah suatu alat kelengkapan otonomi daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) diselenggarakan berdasarkan asas ekonomi perusahaan dalam kesatuan sistem pembinaan ekonomi Indonesia berdasarkan Pancasila, yang menjamin kelangsungan demokrasi ekonomi dan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dipimpin oleh suatu direksi di bawah pengawasan badan pengawas yang bertanggung jawab kepada kepala daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

Pelayanan air bersih di Kota Batu sudah ada sejak diberlakukannya undang-undang nomor 25 Tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi daerah. Yaitu, dengan dibentuknya PDAM Kota Batu berdasarkan perda Nomor 30 tahun 2003 tanggal 30 April 2003 tentang pembentukan PDAM Kota Batu berdasarkan SK Bupati Kabupaten.Malang Nomor 44 Tahun 2003 tentang Penyerahan Aset PDAM ke PEMKOT Batu. Dengan demikian, dilihat dari sejarah pendiriannya tersebut, PDAM Kota Batu sudah berumur 1 tahun lebih.

Sejalan dengan program pemerintah untuk pelayanan publik, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Kep/25/M.Pan/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan

Indeks Kepuasan Masyarakat, maka Unit Pelayanan Instansi Pemerintah PDAM Batu dalam memenuhi pelayanan yang diharapkan masyarakat maka perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya. Upaya ini diperlukan, karena pada umumnya karyawan mempunyai aktivitas kerja harian yang relatif tetap, dengan pekerjaan yang selalu sama setiap hari. Pada kondisi ini tingkat kejenuhan yang akan muncul relatif lebih tinggi dan kinerja karyawan cenderung menunjukkan motivasi yang menurun. Imbasnya adalah terjadi penurunan produktivitas yang pada akhirnya akan mengurangi keuntungan perusahaan air minum itu sendiri.

PDAM Kota Batu saat ini masih banyak menjumpai hambatan-hambatan dalam memnberikan pelayanan pada masyrakat Kota Batu. Menurut pihak manajemen, ada beberapa faktor yang menyebabkan hambatan-hambatan itu terjadi, di antaranya adalah: Kemampuan PDAM Batu dalam melayani air bersih pada saat ini yaitu sekitar 27,01 % dari jumlah total penduduk Kota batu, untuk area pelayanan PDAM Kota batu, masyarakat pelanggan mengeluhkan pelayanan yang kurang baik, beberapa daerah Kota Batu yang cukup tinggi kesulitan untuk mendapatkan air bersih, dan mata air yang belum diatur dengan baik peruntukannya, sehingga masing-masing mengklaim untuk keperntingannya. Sementara dari faktor SDM adalah : karyawan yang kurang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi, sehingga tidak adanya semangat kerja, kedisiplinan yang menurun, kehadiran yang tidak sesuai dengan peraturan, tidak adanya kerja tim, dan hubungan konunikasi antar sesama karyawan yang kurang harmonis.

Untuk mengatasinya diperlukan adanya suatu tindakan nyata berupa pemeliharaan dan penjagaan kinerja atau motivasi kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar kemampuan produksi atau kinerja karyawan senantiasa berada pada puncak kemampuannya. Adanya lompatan-lompatan percepatan untuk berubah menjadi lebih baik dan lebih produktif, merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditawar.

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, sistem imbalan, dan berbagai faktor lainnya.<sup>2</sup> Oleh karena itu, pengembangan kecakapan kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara salah satu di antaranya adalah melalui program *training* dalam perusahaan. Para pemimpin perusahaan sudah mulai menyadari kenyataan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk melatih para karyawan akan kembali berlipat ganda sebagai akibat bertambahnya mutu pekerjaan mereka.

Karyawan yang mengikuti *training* dan pengembangan, tanpa disertai minat atau motivasi, sudah tentu tidak akan membawa hasil yang memuaskan. Sebaliknya, dengan timbulnya minat, maka perhatiannya terhadap *training* yang akan dijalannya akan semakin besar. Dengan mengetahui arti serta tujuan daripada tugas yang akan dilakukan itu, dapat diharapkan timbulnya perhatian tersebut. Oleh karena itu, sebelum para karyawan menjalani *training*, hendaknya kepada mereka diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan *training* terlebih dahulu.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Jakarta : Bumi Aksara 1996), 286.

<sup>3</sup> Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta 2003), 66.

Pemberian motivasi atau daya rangsang yang berwujud materi atau non materi, seyogyanya menambah semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pengembangan atau pelatihan pada karyawan tidak akan berjalan dan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan tanpa ada kemauan pribadi mereka. Kemauan yang dimaksud adalah proses perubahan diri dari kinerja negatif ke positif, dan dari hasil yang tidak memuaskan menjadi lebih memuaskan. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada mutu serta peranan dan kemauan yang tinggi dari karyawan.

Meskipun motivasi bukan merupakan satu-satunya unsur dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, serta menetapkan arah dan tujuan yang harus ditempuh. Di mana pada umumnya *motive* karyawan dalam bekerja adalah untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya, baik dalam bentuk materiil maupun spirituil.

Pada sebuah organisasi, untuk kelancaran dan peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan adanya pelatihan SDM (*human resources*) sebagai suatu pengetahuan, kegiatan ini ditujukan untuk membantu seorang karyawan agar mampu menampilkan perilaku kerja tertentu melalui kegiatan pelatihan psikologis yang menggunakan prinsip belajar orang dewasa

(*andragogi*). Kegiatan ini menekankan pada pengalaman setiap individu dalam melakukan setiap kegiatan sebagai sumber belajar utama. Melalui sejumlah pengalaman, peserta diajak merefleksikan diri, sehingga sadar dan termotivasi untuk melakukan perubahan.

Oleh karena pelatihan memberikan wahana pada karyawan baik karyawan baru maupun lama, untuk mengembangkan ketrampilan yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan, maka pelatihan ini sangat mereka perlukan. Oleh karena itu, para manajer perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang cepat, memperbaiki mutu, produk dan jasa serta mendukung produktivitas untuk tetap bersaing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'ad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya :

”Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sampai mereka merubahya sendiri” (QS. Ar-Ra'd:11)<sup>4</sup>

Disamping itu, peranan pemimpin dari suatu perusahaan dan juga peranan *trainer* sangat menentukan keberhasilan dari pada proses *training* tersebut. Pemimpin harus bisa mengajak atau memberikan pengarahan kepada karyawan perihal pentingnya mengikuti pelatihan dalam rangka menuju perubahan yang lebih baik. Begitu juga *trainer* harus bisa memotivasi para peserta *training* untuk bisa berkompetisi dalam *training*.

<sup>4</sup> Terjemahan Al-Quran Depag RI, Jakarta 1999.

Pelatihan *ESQ Camp*<sup>5</sup> mencoba memadukan antara penerapan pelatihan dengan metode *outbound* (luar ruangan) dipadu dengan pemberian materi yang berkaitan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Pelatihan ini dikemas selama 2 hari 1 malam, sarat dengan aktivitas atau kegiatan yang menginspirasi untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Selain pemberian materi yang menggugah kecerdasan emosi seperti: empati, komunikasi dan kerja sama, pelatihan *ESQ Camp* juga memberikan materi yang berkaitan dengan kecerdasan spiritual. Antara lain: *Spiritual Journey* dan kontemplasi (*muhasabah*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang kontribusi pelatihan terhadap para karyawan PDAM Batu Malang. Oleh karenanya penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Camp* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Darah Air Minum (PDAM) Kota Batu".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PDAM Kota Batu sebelum mengikuti pelatihan *ESQ Camp* ?
2. Bagaimana aplikasi Pelatihan *ESQ Camp* pada karyawan PDAM Kota Batu ?

---

<sup>5</sup> Pelatihan *ESQ Camp* adalah pelatihan yang dikemas di alam terbuka, yang memberikan materi-materi teori dan praktek. Adapun materi teori berupa tampilan *slide PowerPoint*, potongan film, iringan musik, dan simulasi ringan. Adapun materi praktek yaitu, *outbound* dan diteruskan dengan eksplorasi dari permainan *outbound* tersebut. Pelaksanaan *ESQ Camp* dilaksanakan dua hari satu malam, pada malamnya itulah penekanan pada materi-materi spritual yang diteruskan pada *muhasabah* (evaluasi diri)..

3. Bagaimana pengaruh Pelatihan *ESQ Camp* pada karyawan PDAM Kota Batu terhadap motivasi kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PDAM Kota Batu sebelum mengikuti pelatihan *ESQ Camp*.
2. Untuk mengetahui aplikasi Pelatihan *ESQ Camp* pada karyawan PDAM Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan *ESQ Camp* pada karyawan PDAM Kota Batu terhadap motivasi kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis, adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat praktis, melalui penelitian ini diharapkan menghasilkan masukan kepada perusahaan yang terkait, yaitu PDAM Batu dan perusahaan-perusahaan yang lain. Dan juga tidak menutup kemungkinan dari kalangan siswa maupun akademis.
2. Manfaat teoritis, melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang menambah khasanah keilmuan psikologi, khususnya pada psikologi, khususnya pada psikologi organisasi dan industri.

## G. Sistematika Pembahasan

Bab I adalah pendahuluan yang menyajikan tentang latar belakang penelitian dimulai dari awal pendirian PDAM Kota Batu Malang, berikut teori yang mendasari permasalahan yang dihadapi dan usaha dalam meningkatkan Sumber Daya Karyawan dengan didukung oleh teori-teori para ilmuwan tentang manfaat pelatihan dan motivasi kerja. Rumusan masalah berikut tujuan penelitian dengan menyertakan manfaat penelitian bagi pihak penulis, manajemen, dan pembaca karangan ilmiah ini.

Bab II membahas tentang kajian pustaka dengan menyajikan teori-teori tentang pelatihan, kecerdasan emosi dan spiritual, motivasi kerja, dan hubungan antara keduanya secara lengkap yang pada akhirnya dari sekumpulan teori-teori tersebut penulis mencoba untuk menyimpulkan dan menentukan hipotesa dari teori yang ada.

Metode penelitian diletakkan oleh penulis pada Bab III dengan menyajikan tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, penjabaran variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data berikut rumus tentang validitas dan realibilitas dan cara menganalisa data.

Setelah dilakukan penelitian di lapangan penulis menampilkan hasil penelitian pada Bab IV dengan menyajikan deskripsi sejarah singkat perusahaan dan kinerja karyawan sebelum memperoleh pelatihan *ESQ Camp*, deskripsi konseptual dan pelaksanaan pelatihan *ESQ Camp*. Berikutnya adalah analisis dan interpretasi data tentang pengaruh pelatihan *ESQ Camp* terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Kota Batu.

Pada akhirnya setelah dilakukan analisis dan mengetahui hasil dari penelitian, penulis menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan masukan dan saran baik bagi pembaca, pihak manajemen perusahaan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan dapat kita anggap sebagai fungsi dari batas dari sistem atau subsistem. Para tenaga kerja dilatih atau dikembangkan agar memperlihatkan perilaku (memberikan prestasi) sesuai dengan yang ditetapkan/dituntut oleh perusahaan.

Pelatihan menurut Sikula adalah : Proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sedangkan pengembangan adalah : proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>6</sup>

Sebenarnya batas antara pelatihan dan pengembangan tidak jelas. Ada yang menggunakan istilah pelatihan khusus untuk tenaga kerja non manajerial, istilah pengembangan hanya untuk tenaga kerja manajerial. Ada yang menggunakan istilah pelatihan untuk proses pembelajaran-pengajaran *teaching-learning process* jika yang harus diajarkan suatu pengetahuan konseptual suatu keahlian, proses pembelajaran-pengajaran ini dinamakan pengembangan.

---

<sup>6</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Univeritas Indonesia 2001), 85.

Istilah pelatihan digunakan untuk melatih pengetahuan dan ketrampilan tertentu, ketrampilan menggunakan peralatan dan atau mesin-mesin dan ketrampilan manajerial, yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dan dalam jangka waktu pendek baik untuk tenaga kerja manajerial maupun untuk tenaga kerja bukan manajer.

Program pelatihan untuk tingkat manajemen diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan manajemen dalam bentuk lokakarya di berbagai bidang manajemen fungsional (misalnya, lokakarya wawancara seleksi tenaga kerja, lokakarya sistem penggajian, dan seterusnya) sedangkan program pelatihan untuk tenaga kerja non manajerial atau operator diselenggarakan oleh berbagai Balai Latihan Kerja atau diselenggarakan oleh perusahaannya sendiri.

Istilah pengembangan dikaitkan dengan kedudukan manajerial dan berbentuk pendidikan manajemen, satu proses pendidikan jangka panjang, misalnya, lembaga-lembaga pendidikan manajemen dan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan pada strata S2 di bidang manajemen dalam bentuk pendidikan magister manajemen, wiyawiyata manajemen, yang berlangsung selama kurang lebih 2 tahun.

Dalam kaitannya dengan penggunaan istilah pelatihan di atas, ada suatu program pelatihan yang khusus di peruntukkan para tenaga kerja baru yang tidak melatih suatu ketrampilan, melainkan diberikan pengetahuan tentang perusahaannya, kebijakannya, operasinya, peraturan tertulis dan tersirat, dan sebagainya), tentang pekerjaannya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Munandar, Psikologi Industri, 86

## 2. Definisi Pelatihan

Pengembangan ialah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dengan mana tenaga managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritik untuk tujuan umum.<sup>8</sup>

Menurut Wexley dan Yukl (1997) ada lima alasan mengapa latihan dan pengembangan personil itu perlu diselenggarakan oleh organisasi perusahaan, di antaranya ialah :

- a. *Personnel selection* dan *placement* tidak selalu menjamin akan personil cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personil-personil yang sudah senior (lanjut usia, berpengalaman) kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya *Job content*, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program *training* yang efektif dapat berakibat : peningkatan produktifitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over* dan peningkatan kepuasan kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Munandar, Psikologi Industri, 70

<sup>9</sup> Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta 2003), 71.

### 3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut (Sikula, 1976) :

- a. *Meningkatkan Produktifitas.* Pelatihan dan pengembangan selain diberikan kepada tenaga kerja baru, sebagaimana telah disinggung di atas diberikan juga kepada tenaga kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang. Prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas. Produktivitas adalah keluaran dibagi dengan masukan. Salah satu unsur keluaran adalah prestasi kerja. Jadi prestasi kerja meningkat, keluaran meningkat, produktivitas meningkat.
- b. *Meningkatkan Mutu.* Pelatihan dan pengembangan yang tepat tidak saja meningkatkan kuantitas dari keluaran tetapi juga meningkatkan kualitas/mutu dari keluaran. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketrampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan, dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. *Meningkatkan Ketepatan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia.* Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan tertentu di masa yang akan datang. Jika suatu saat diperlukan, maka lowongan yang ada dapat secara mudah diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan sendiri (jika perusahaan memprakarsai dan secara teratur memberikan program pelatihan yang ada sesuai dan serasi untuk para tenaganya).

- d. *Meningkatkan Semangat Kerja*. Iklim dan suasana organisasi pada umumnya menjadi lebih baik jika perusahaan mempunyai program pelatihan yang tepat. Suatu rangkaian reaksi yang positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
- e. *Menahan Tenaga Kerja yang Baik*. Para tenaga kerja, terutama para manajernya memandang kemungkinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari imbalan jasa *compensation* dari perusahaan terhadap mereka. Mereka berharap perusahaan membayar program pelatihan yang mengakibatkan mereka bertambah pengetahuan dan ketrampilan dalam keahlian mereka masing-masing. Karena itu banyak perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berpotensi baik.
- f. *Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pelatihan yang tepat dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.
- g. *Menghindari Keusangan (Obsolescence)*. Usaha pelatihan dan pengembangan diperlukan secara terus-menerus supaya para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing. Ini berlaku baik untuk tenaga pekerja (nonmanajerial) maupun untuk tenaga kerja manajerial.
- h. *Menunjang Pertumbuhan Pribadi (personal Growth)*. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja sendiri.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Munandar, Psikologi Industri, 87-89.

Pada umumnya tujuan *training* dan pengembangan berhubungan erat dengan jenis *training*. Tujuan *training* untuk supervisor misalnya, berbeda dengan tujuan *training* untuk tenaga pelaksana dan berbeda pula untuk pimpinan. Meskipun demikian, tujuan *training* baik untuk supervisor, tenaga pelaksana maupun pimpinan pada dasarnya adalah sama, yakni untuk memperoleh *training* agar dapat mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat diwujudkan.

Selain daripada yang disebutkan di atas, dalam kenyataannya dengan *training* dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan perkataan lain *training* dan pengembangan dapat menambah ketrampilan kerja karyawan.

Adapun ketrampilan tersebut mempunyai beberapa fungsi yaitu :

- 1) Memperpendek jarak antara waktu penyelesaian tugas dengan permulaan tugas yang dihadapi.
- 2) Merangsang dorongan bertindak.
- 3) Mengisi masa luang.
- 4) Memberi kepuasan lebih besar.<sup>11</sup>

#### 4. Macam-macam Pelatihan

- a. *Inhouse Training* : pelatihan manajemen dan pengembangan pribadi yang dilakukan di dalam ruangan. Bertujuan memberikan ruang pengembangan lewat materi-materi tertulis yang dipadu dengan permainan, simulasi,

---

<sup>11</sup> As'ad, Psikologi Industri, 66.

*slide*, tampilan-tampilan gambar, musik potongan film yang menarik, yang mendukung jalannya training. Dan mudah diserap oleh peserta yang ada.

- b. *Outbound Management Training* (OMT). Metode pelatihan ini menggunakan cara yang memberikan sebuah pengalaman langsung kepada para peserta pelatihan. Suatu kehidupan organisasi disimulasikan melalui sebuah permainan yang secara langsung dirasakan oleh setiap peserta pelatihan. Metode ini dikemas dalam nuansa-nuansa khas petualangan yang dilakukan di alam terbuka.<sup>12</sup>

## 5. Manfaat Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti mempunyai arah dan tujuan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Arah tersebut merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan ini harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian dilaksanakan kegiatan pelatihan maka diharapkan dapat membawa manfaat bagi karyawan khususnya.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam rangka menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Adapun manfaat pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standard kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

<sup>12</sup> Djamaluddin Ancok, *Outbound Management Training*, (Yogyakarta : UII Press Yogyakarta 2002), 6.

- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

## 6. Pengertian ESQ

### a. Kecerdasan Emosi (EQ)

Isitilah keceradasan emosi baru dikenal secara luas pertengahan 90-an dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman : *Emotional Intelligence*. Sebenarnya Goleman telah melakukan riset kecerdasan emosi (EQ) ini lebih dari 10 tahun. Ia menunggu waktu sekian lama untuk mengumpulkan bukti ilmiah yang kuat, sehingga saat Goleman mempublikasikan penelitiannya, *Emotional Intelligence*, mendapat sambutan positif baik dari akademis maupun praktisi..Goleman menjelaskan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mngenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik *academic intelligence* yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengna IQ. Meskipun IQ tinggi, tetapi bila kecerdasan emosi rendah tidak banyak membantu. Banyak orang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang yang IQ-nya lebih rendah tetapi unggul dalam ketrampilan kecerdasan emosi.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Agus Nggermanto, *Quantum Quotient, Kecerdasan Quantum*, (Bandung: Ynyasan Nuansa Cendekia, 2003), 98.

Menurut Dr Dimitri, setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya, dan hanya 4% yang ditentukan oleh IQ-nya. Daniel Goleman memerinci aspek-aspek kecerdasan emosional manusia menjadi kecakapan pribadi terdiri atas tiga faktor. Yakni; kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi. Kecakapan sosial terdiri atas dua faktor, yakni empati dan ketrampilan sosial.<sup>14</sup>

Perhatian Goleman tertuju pada ciri-ciri lain. Yakni : kecerdasan Emosional; kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa.<sup>15</sup>

Dua macam kecerdasan yang berbeda; kecerdasan intelektual dan emosi. Mengungkapkan aktivitas bagian-bagian yang berbeda dalam otak. Kecerdasan intelektual terutama didasarkan pada kerja neokorteks, lapisan yang dalam evolusi berkembang paling akhir di bagian atas otak. Sedangkan pusat-pusat emosi berada di bagian otak yang lebih dalam, dalam subkorteks yang secara evolusi lebih kuno; kecerdasan emosi dipengaruhi oleh kerja pusat-pusat emosi ini, tetapi dalam kecerdasan dengan kerja pusat-pusat intelektual.<sup>16</sup>

#### **b. Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Menurut Dr. June Madsen Clausen, asisten profesor psikologi di Universitas San Fransisco, *Spiritual Quotient* adalah paradigma kecerdasan

<sup>14</sup> B.S Wibowo dkk, *SHOOT, Sharpenig, Our Concept and Tools*, (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 33.

<sup>15</sup> Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia, Kecerdasan Spritiual, Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Cipta Utama, 2002), 43.

<sup>16</sup> Nggermanto, *Quantum Quotient*, 99.

spritual dalam bentuk kecerdasan spiritual. Dr Marsha Sinetar menafsirkan kecerdasan spiritual adalah cahaya, ciuman kehidupan yang membangunkan keindahan tidur kita. Kecerdasan spiritual membangunkan orang-orang dari segala usia, dalam segala situasi. Kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan menghidupkan kebenaran yang paling dalam. Itu berarti mewujudkan hal yang terbaik, utuh, dan paling manusiawi dalam batin. Gagasan, energi, nilai, visi, dorongan, dan arah panggilan hidup, mengalir dari dalam dari suatu keadaan kesadaran yang hidup bersama cinta.<sup>17</sup>

Menurut Danah Zohar; Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar. Inilah kecerdasan yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai baru. Menurut Sinetar; Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektifitas yang terinspirasi, *theis-ness* atau penghayatan ketuhanan yang di dalamnya kita semua menjadi bagian. Sementara menurut Khalil Khavari; Kecerdasan Spiritual adalah fakultas dari dimensi nonmaterial kita, ruh manusia. Inilah intan yang belum terasah yang kita semua memilikinya. Kita harus mengenalinya seperti ada adanya, menggosoknya sehingga berkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya, kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan. Akan tetapi, kemampuannya untuk ditingkatkan tampaknya tidak terbatas. Dengan nada yang sama, Muhammad Zuhri; memberikan definisi yang menarik. SQ adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk

---

<sup>17</sup> Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia, Kecerdasan Spiritual, Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Cipta Utama, 2002), 49.

berhubungan dengan Tuhan. Potensi SQ setiap orang sangat besar, dan tak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan, atau materi lainnya.<sup>18</sup>

Emosi yang tenang terkendali akan menghasilkan optimalisasi pada fungsi kerja *God Spot* pada *lobus temporal* serta mengeluarkan suara hati Ilahiah dari dalam bilik istirahatnya. Suara-suara Ilahiah itulah bisikan informasi maha penting yang mampu menghasilkan keputusan yang sesuai dengan hukum alam, sesuai dengan situasi yang ada, dan sesuai dengan garis orbit spiritualitas. Pada momentum inilah, seseorang dikatakan memiliki kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* yang tinggi.<sup>19</sup>

Spiritual adalah suatu hal yang mendasari tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral yang memberi arah dan arti dalam kehidupan sebagai suatu kepercayaan akan adanya kekuatan non fisik yang lebih besar daripada kekuatan diri kita sendiri, yaitu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan Tuhan.<sup>20</sup>

Banyak bukti yang menunjukkan kalau kebahagiaan tidak bisa terus-menerus diukur dari faktor uang, kesuksesan, kepuasan kerja, kehidupan seks dan lainnya yang bersifat jasmaniah saja, tetapi dibalik itu ternyata ada hal yang paling esensial dalam diri yaitu nurani dan spiritual, yang pemenuhan atas kebutuhannya dapat mempengaruhi perilaku pencapaian kebahagiaan yang bersifat jasmaniah dan keduniawiaan.

Dari pengertian kecerdasan spiritual di atas adanya kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang menonjol dan paling

<sup>18</sup> Ngermanto, *Quantum Quotient*, 115-117.

<sup>19</sup> Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta : Penerbit Arga 2003), 65.

<sup>20</sup> Mimi Doe dan Marsha Waleh, *10 Prinsip Spiritual Parenting*, (Bandung: Penerbit Kaifa, 2001), 20.

esensial dalam (diri, hati, jiwa, ruh) manusia yang tumbuh semenjak di alam arwah (mukmin), potensi yang dimilikinya mampu membangkitkan kesadaran akan makna kepatuhan akan nilai-nilai moral, norma-norma, serta kasih sayang kepada Tuhan maupun sesama makhluk ciptaan. Kecerdasan ini tidak hanya sebatas pengetahuan saja, tetapi dapat dibuktikan melalui perilaku dan berkesadaran, hasil dari penghayatan spiritual ini mampu menuntun seseorang meraih satu kedamaian, kebahagiaan dan kearifan yang bersifat jasmaniah maupun ruhaniah.

**c. Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)**

ESQ sebagai metode dan konsep yang jelas dan pasti adalah jawaban dari kekosongan batin tersebut. Ia adalah konsep universal yang mampu mengantarkan seseorang pada predikat yang memuaskan bagi dirinya sendiri dan orang lain. ESQ pula yang dapat menghambat segala hal yang kontra produktif terhadap kemajuan untuk manusia. ESQ model adalah sebuah mekanisme sistematis untuk *manage* ketiga dimensi yaitu : *body*, *mind*, dan *soul*, atau dimensi fisik, mental dan spiritual dalam satu kesatuan yang integral Iman, Islam, dan Ihsan dalam keselarasan dan kesatuan tauhid. Seperti kita ketahui bahwa setiap diri manusia ada titik Tuhan (God Spot) yang di dalamnya terdapat energi berupa percikan sifat-sifat Allah Sang Pencipta. Dalam God Spot ini bermuara suara hati Illahiah atau *self* yang merupakan *collective unconscious*, yang kemudian berpotensi besar sebagai kekuatan spiritual (SQ). Suara-suara hati milik Sang Illahi dalam God Spot ini. Ary Ginanjar menamakan sebagai *spiritual capital*. Meminjam istilah Dr. Ali. Shariati, seorang intelektual muslim, bahwa manusia adalah makhluk

dua-dimensional yang membutuhkan peyelarasan kebutuhan akan kepentingan dunia dan akhirat. Oleh sebab itu, manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi dan intelegensia yang baik (EQ plus IQ) dan penting pula penguasaan ruhiyah vertikal atau kecerdasan spiritual (SQ) dan merujuk pada istilah bi-dimensi tersebut, sebuah upaya penggabungan dari ketiganya dalam bentuk konsep ESQ yang dapat memelihara keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan.<sup>21</sup>

Meminjam istilah Dr. Ali Shariati, seorang intelektual muslim, bahwa manusia adalah makhluk dua-dimensional yang membutuhkan penyelarasan kebutuhan akan kepentingan dunia dan akhirat. Oleh sebab itu, manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi dan intelegensia yang baik (EQ plus IQ) dan penting pula penguasaan ruhiyah vertikal atau *Spiritual Quotient* (SQ), dan merujuk pada istilah bi-dimensi tersebut, sebuah upaya penggabungan terhadap ketiga konsep tersebut dilakukan. Lewat sebuah perenungan yang panjang dalam bentuk konsep ESQ *Emotional Spiritual Quotient*, yang dapat memelihara keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan.<sup>22</sup>

## 7. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

---

<sup>21</sup> Agustian, ESQ Power, 28.

<sup>22</sup> Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Penerbit Arga, 2001), xx.

Wexley dan Yukl (1977, hal. 75) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*". Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>23</sup>

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik. Misalnya, rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.<sup>24</sup>

#### **b. Proses Motivasi dalam Sistem Perilaku**

Titik tolak dari motivasi itu sendiri adalah dari masing-masing individu karyawan. Dimana motivasi untuk setiap individu tersebut berbeda, keanekaragaman ini menyebabkan perbedaan pola perilaku yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Sementara itu kebutuhan adalah kekurangan yang

---

<sup>23</sup> As'ad, Psikologi Industri, 45.

<sup>24</sup> Munandar, Psikologi Industri, 323.

dirasakan seseorang pada waktu tertentu, kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis (kebutuhan akan makan), psikologis (kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri), sosiologis (kebutuhan interaksi sosial).

Sehingga secara sederhana proses motivasi yang ada dalam diri karyawan terkait dengan perilakunya tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



### c. Meningkatkan Motivasi Kerja

Ada tiga peran dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang ketigannya itu saling berkaitan satu sama lain. Yaitu :

- 1) Peran pemimpin/atasan. Yaitu yang pertama dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman.
- 2) Peran diri sendiri. Hasil kerja yang bermutu adalah nilai-nilai kerja yang perlu dimiliki setiap tenaga kerja, dan yang memiliki motivasi kerja yang proaktif.

- 3) Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seseorang tenaga kerja.<sup>25</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Menurut Nyimas,<sup>26</sup> karyawan-karyawan perlu dilatih dan memahami kecerdasan emosi (EQ). Setiap individu perlu pula memahami bahwa lewat kecerdasan spiritual (SQ) mampu meningkatkan kemampuan EQ dan IQ, serta mampu mensinergikan EQ dengan SQ menjadi perpaduan yang dashyat. Hal di atas merupakan satu bukti bahwa faktor penentu untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dibutuhkan kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual. Melainkan sangat dibutuhkan juga kecerdasan spiritual. Menurut paparan pengurus ESQ *Leadership Center* Korwil Sumsel, Hj Manila Ella Efendie, bahwa :“Kedua kecerdasan itu (IQ dan EQ). memang terbukti mampu menghantarkan para bintang kinerja mencapai keberhasilannya, tetapi mereka tidak merasakan kebahagiaan dengan kedudukan atau jabatan yang diraih, atau dengan fasilitas yang diterimanya, maka kecerdasan lain yang harus dipelajari agar semua pekerja atau karyawan mendapatkan kebahagiaan yang hakiki adalah kecerdasan spiritual.”<sup>27</sup>

ESQ sangat berdampak positif pada siswa pelajar. Penerapan ESQ (*Emotional Spiritual dan Qoutient*) merupakan salah satu konsep yang tengah dikembangkan dalam lembaga pendidikan di dalam rangka meredam aksi kenakalan anak sekolah dan kurangnya disiplin mereka dalam proses kegiatan belajar dan mengajar. Hal ini bisa dilihat di SMP negeri 199 dimana penulis

<sup>25</sup> Ibid, 342-346.

<sup>26</sup> Nyimas Soendari Agoes, Pimpinan Pusat Pengembangan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* Jateng-DIY Sekretariat Semarang (Suara Merdeka) diambil dari situs [www.gogle.com](http://www.gogle.com)

<sup>27</sup> Manila Ella Efendie, *Pribadi Baik Kinerja Unggul*, (artikel koran Sriwijaya Post, hotjobs, Minggu, 24 Juli 2005) [www.gogle.com](http://www.gogle.com).

melihat metode penerapan tersebut dilakukan melalui program Tadarusan bagi siswa yang beragama Islam, sedang untuk Agama Kristen dilakukan pengkajian Al Kitab.<sup>28</sup>

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall, penulis buku: *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, kecerdasan intelektual dan emosional saja tak cukup. Keduanya hanya akan bisa berfungsi secara efektif jika dikendalikan oleh SI (ia menyebutnya SQ). Ini merupakan kecerdasan puncak. Komputer memiliki kecerdasan tinggi. Ia bisa mengalahkan kita dalam permainan catur. Hewan-hewan tertentu punya insting hebat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tapi keduanya tak pernah bertanya, mengapa ia harus melakukan ini dan meninggalkan itu. Pertanyaan “mengapa” ini hanya khas dimiliki manusia. Di sinilah keunikan manusia. Ia punya dimensi spiritual, hati nurani.<sup>29</sup>

Dimensi spiritual ini merupakan mata air dari sifat-sifat luhur manusia: rasa ketuhanan, cinta, pengabdian, kepedulian pada sesama, rasa estetika, kemampuan melihat ke depan (visi). Bentuknya bisa bermacam-macam. Cinta tulus seorang ibu kepada anaknya, atau perasaan terharu ketika menyaksikan nasib orang-orang lemah adalah contoh kongkret kerja SQ.

Letak perbedaan penelitian ini adalah pengaplikasian ESQ yang di aplikasikan ke dalam pelatihan, dan di kemas secara *outdoor* atau pelaksanaan pelatihan sepenuhnya di luar ruangan dengan berbagai simulasi-simulasi yang ada kaitannya dengan kecerdasan emosi dan spiritual. Peneliti mencoba

---

<sup>28</sup> Dikutip dari internet lewat situs [www.gogle.com](http://www.gogle.com) ke situs SLTP Negeri 199 Jakarta, artikel Nani Karsa.

<sup>29</sup> [www.gedabrusan.com](http://www.gedabrusan.com) melalui situs [www.gogle.com](http://www.gogle.com)

melihat apakah ada pengaruhnya dengan peningkatan motivasi kerja setelah pelatihan itu dilaksanakan.

### C. Perspektif Teori dan Hipotesis

Masalah penelitian ini berkaitan dengan upaya masalah pengaruh pelatihan *ESQ Camp* terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Kota Batu. Oleh karena itu, sebagai landasan teori dalam memahami dan menelaah masalah penelitian, digunakan teori Tata Tingkat Kebutuhan menurut Maslow. Yaitu:

#### 1. Teori Tata Tingkat-Kebutuhan Maslow

Teori tata tingkat-kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat.

4. Kebutuhan fisiologikal (faali). Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (*oksigen*). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka individu berhenti eksistensinya.
5. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk 'rasa asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

6. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, dan kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
7. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*). Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis :
  - a) Mencakup faktor internal, seperti : kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
  - b) Mencakup reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status
8. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dari teori yang telah disebutkan di atas, merupakan suatu landasan bagi penulis dalam penelitian ini. Karena kebutuhan yang dibutuhkan oleh obyek dalam hal ini karyawan PDAM Kota Batu, sangat berkaitan sekali dengan teori yang telah disebutkan di atas. Yaitu: apabila kebutuhan tata tingkat dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi terpenuhi, maka dorongan motivasi pada individu karyawan akan diperoleh dan meningkat.

Pengaplikasian pelatihan *ESQ Camp* yang diberikan kepada karyawan PDAM Kota Batu, dalam hal ini peneliti memandang bahwa ada hubungannya dengan teori tata tingkat kebutuhan Maslow. Hal ini terbukti dari beberapa materi dan aplikasi pelatihan *ESQ Camp* yang diberikan kepada karyawan PDAM Kota Batu. Diantaranya : “Berpikir dan Berjiwa Besar”, “*Change*” (mengubah paradigma), kebersamaan, dan selebihnya pada materi yang berhubungan dengan spiritual.

### **Hipotesis**

Ada pengaruh positif signifikan antara pelatihan *ESQ Camp* dengan motivasi kerja pada karyawan. Ini berarti karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri dari perusahaan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi, bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri dari perusahaan. Karena salah satu sarana yang mendorong untuk peningkatan semangat dan kualitas kerja para karyawan adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban-jawaban untuk pertanyaan penelitiannya. Desain peneliti dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab secara valid dan obyektif terhadap permasalahan penelitian.

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan *ESQ Camp* terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja melalui penelitian. Selain itu, dengan jenis penelitian ini juga dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, apakah *ESQ* benar-benar mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam rancangan penelitian ini *ESQ* diposisikan sebagai variabel bebas, variabel terikatnya yaitu motivasi kerja.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subyek penelitian yang dapat bervariasi, secara kualitatif. Dalam Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas adalah variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan kepada subyek, sedangkan variabel terikat adalah satu variabel yang peubahnya merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain, atau

merupakan anteseden (yang mendahului) di dalam satu variabel lainnya.<sup>30</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel. Yaitu : variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel Bebas (X) : Pelatihan *ESQ Camp*

Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

### C. Penjabaran Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Bebas

Variable bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan spiritual. Aspek-aspek kecerdasan emosional dan spiritual dimaksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada teori kecerdasan spiritual Danah Zohar, Kholil A Khavari, Robert A Emmons. Sedangkan aspek-aspek kecerdasan emosional berdasarkan teori Daniel Goleman sebagaimana tercantum dalam tabel I dibawah ini:

Tabel 1.  
Aspek-aspek ESQ

variabel	Sub variabel	Indikator
EQ	1. Kesadaran Diri	a. Kesadaran emosi diri b. Penilaian pribadi c. Percaya diri
	2. Pengaturan Diri	a. Pengendalian diri b. Dapat dipercaya c. Waspada d. Adaptif e. Inovatif
	3. Motivasi	a. Dorongan berprestasi b. Komitmen c. Inisiatif d. Optimis
	4. Empati	a. Memahami orang lain b. Pelayanan c. Mengembangkan orang lain

<sup>30</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), 20

		d.Mengatasi keragaman
	5. Keterampilan Sosial	a.Pengaruh komunikasi b.Kepemimpin c.Manejemen konflik d.Pengikat jaringan e.Kolaborasi dan komparasi f. Kerja tim
SQ	1. Kemampuan untuk memasuki kondisi spiritual yang tinggi	Teguh dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan sesuai dengan keyakinan
	2. kemampuan untuk menanamkan nilai-nilai religius dalam kehidupan	Segala perbuatan dan tingkah laku merasa selalu ada yang mengawasi dan mencatat Menganggap segala perkerjaannya adalah semata-mata untuk ibadah
	3. kemampuan untuk memanfaatkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan	Tidak menyia-nyiakan waktunya terbuang percuma dengan melakukan aktivitas yang kurang bermanfaat, terlebih aktivitas yang tidak bernilai ibadah
	4. kapasitas untuk berperilaku sholeh	Mampu mengambil peran dalam perubahan bagi dirinya dan untuk orang lain ke arah yang positif
	5. Kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual dalam menyelesaikan permasalahan	Pandangan positif terhadap kekuatan atau kemampuan spiritualitas sebagai jalan untuk menyelesaikan permasalahan kehidupan

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat yaitu tentang motivasi kerja yang diambil dari aspek-aspek dari teori tata tingkat kebutuhan manusia menurut Maslow. Penulis menjabarkannya dalam tabel II dibawah ini:

Tabel II.  
Aspek-aspek Motivasi Kerja

Variabel	Sub variabel	Indikator
Motivasi Kerja	Fisiologis	Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, bebas dari rasa sakit
	Keselamatan dan Keamanan	Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian / lingkungan
	Rasa memiliki	Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
	Harga diri	Kebutuhan akan penghargaan diri, penghargaan orang lain
	Perwujudan diri	Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi

### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Pelatihan *ESQ Camp*

Pelatihan *ESQ Camp* adalah suatu proses pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kerja kelompok karyawan melalui pendekatan materi-materi maupun simulasi yang berkenaan dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual. Hasil dari penghayatan spiritual ini mampu menuntun seseorang meraih suatu kedamaian, kebahagiaan dan kearifan yang bersifat jasmaniah maupun ruhaniah. Sehingga kualitas hidup dapat tercapai kepada yang lebih baik lagi.

## 2. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>31</sup>

### E. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>32</sup> Dalam buku *Prosedur Penelitian*, Arikunto memberikan anjuran bahwa dalam pengambilan sampel, apabila jumlah subyek kurang dari 100 orang, lebih baik jumlah tersebut diambil semua, sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Adapun apabila jumlah subyek mencapai kurang atau lebih dari itu, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>33</sup>

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan PDAM Kota Batu yang telah mengikuti pelatihan *ESQ Camp*. Berdasarkan populasi tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 25 %, dengan menggunakan teknik random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak. Secara operasional dalam pemilihan sampel secara acak ini memerlukan media yang memuat daftar seluruh elemen atau personal untuk dipilih secara manual.

---

<sup>31</sup> As'ad, *Psikologi Industri*, 45.

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Dan Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1998), 115

<sup>33</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian* 12

Metode pemilihan sampel secara acak ini memungkinkan terpilihnya sampel yang mempunyai bias paling sedikit dan tingkat generalisasi yang tinggi.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian perlu didukung adanya suatu data yang lengkap dengan permasalahan yang akan diteliti, sehingga dalam menarik kesimpulan dari hasil penelitian dapat lebih dipercaya. Untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode yang tepat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah :

#### 1. Metode observasi

Metode observasi menurut Idrianato<sup>34</sup> adalah suatu proses pencatatan pola perilaku subyek, obyek dan kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti Adapun teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi secara langsung di tempat pelatihan *ESQ Camp*.

#### 2. Metode dokumentasi

Peneliti menggunakan metode dokumentasi, guna semakin lengkapnya data sehingga hasil penelitian dapat lebih dipercaya. Adapun dokumentasi itu meliputi :

a. Materi pelatihan *ESQ Camp*

b. Foto-foto kegiatan

#### 3 Metode Angket

Penyusunan instrumen pengumpulan data dilakukan dengan tahapan :

---

<sup>34</sup> Nur Idrianto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta : BPFE 1999), 152

- a. Penyusunan rencana Perencanaan ini digunakan untuk memudahkan dalam penyusunan item sehingga sesuai dengan data yang akan dikumpulkan. Adapun langkahnya adalah penjabaran variabel menjadi item pertanyaan.
- b. Membuat kerangka pertanyaan. Kerangka pertanyaan ini di buat dengan pertimbangan bentuk angket penelitian yaitu bentuk angket tertutup serta mempertimbangkan jawaban yang dapat mencerminkan data yang dilaksanakan.
- c. Membuat format. Format disusun sedemikian rupa untuk memudahkan responden dalam mengerjakan dan tidak menimbulkan kesan sedang di tes. Format angket penelitian ini mencakup :
  - 1) Kata pengantar, berisi tujuan peluncuran angket sekaligus motivasi agar responden bersedia mengisi dengan jujur
  - 2) Petunjuk mengerjakan dengan cara memberi silang (X) pertanyaan pada kolom yang sesuai dengan subyekPetunjuk mengerjakan angket sebagai berikut :
  - a) Selalu, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pertanyaan yang diajukan benar-benar sesuai dengan apa yang dirasakan.
  - b) Sering, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan
  - c) Jarang berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

- d) Tidak pernah, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan sangat tidak sesuai dengan apa yang dirasakan

Metode angket tersebut menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban yang diajukan berupa frekuensi subyek dalam menyikapi atau melakukan suatu kegiatan. Gradasi frekuensi dibagi atas empat tingkatan yaitu Selalu, Sering, Jarang dan Tidak pernah. Terdapat dua jenis pernyataan dalam angket ini yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai sikap obyek, yaitu kalimat yang sifatnya mendukung atau memihak pada sikap obyek. Sebaliknya pernyataan yang *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai sikap obyek, yaitu kalimat yang sifatnya tidak mendukung ataupun kontra terhadap sikap obyek yang hendak diungkap.<sup>35</sup>

Penilaian atau pemberian skor adalah sebagai berikut.:

1. Untuk pernyataan yang favorabel
  - a. Skor 4 untuk jawaban selalu.
  - b. Skor 3 untuk jawaban sering.
  - c. Skor 2 untuk jawaban jarang.
  - d. Skor 1 untuk jawaban tidak pernah.
2. Untuk pernyataan yang unfavorable
  - a. Skor 1 untuk jawaban selalu.

---

<sup>35</sup> Saifuddin Azwar, *Tes Prestasi, Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1998), 107

- b. Skor 2 untuk jawaban sering.
- c. Skor 3 untuk jawaban jarang.
- d. Skor 4 untuk jawaban tidak pernah.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket untuk mengukur pelatihan *ESQ Camp* dan peningkatan Motivasi Kerja :

1. Angket Pelatihan *ESQ Camp*, Angket yang disebar memuat 40 pernyataan, dimana 20 pernyataan adalah pernyataan *favourabel* dan 20 pernyataan lainnya adalah pernyataan *unfavourabel*. Isi dari angket adalah berdasarkan dari aspek-aspek yang menunjukkan adanya kematangan kecerdasan emosional dan spiritual seperti yang kami jabarkan dalam tabel III di bawah ini :

Tabel III  
Blue print *ESQ*

No	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Kesadaran Diri	1,2	3,4	4
2	Pengaturan Diri	5,6	7,8	4
3	Motivasi	9,10	11,12	4
4	Empati	13,14	15,16	4
5	Ketarampilan Sosial	17,18	19,20	4
6	Kemampuan memasuki kondisi spiritual	21,22	23,24	4
7	Kemampuan menanamkan nilai-nilai religius dalam kehidupan	25,26	27,28	4
8	Kemampuan memanfaatkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan	29,30	31,32	4
9	Berkapasitas untuk berperilaku sholeh	33,34	35,36	4
10	Kemampuan menggunakan sumber-sumber spiritual dalam menyelesaikan masalah	37,38	39,40	4
		20	20	40

2. Angket Motivasi Kerja, Sebelum membuat angket penulis mengadakan wawancara terlebih dahulu dengan pihak manajemen PT PDAM Kota Batu untuk membicarakan tentang aspek-aspek motivasi kerja yang selama ini diterapkan oleh perusahaan, kemudian dari hasil wawancara tersebut penulis memadukan dengan teori motivasi dari Maslow dan menuangkannya dalam bentuk angket, dan dari poin-poin pernyataan angket tersebut diharapkan mampu mengungkap bagaimana dan sejauhmana motivasi karyawan berdasarkan atas pengakuan dan pernyataan responden sendiri. Sedangkan isi dari angket motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan *favourable* dan 10 pernyataan *unfaourable*. Seperti yang kami jabarkan dalam tabel IV di bawah ini :

Tabel 4  
Blue print Motivasi Kerja

No	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Fisiologis	1,2	3,4	4
2	Keselamatan dan Keamanan	5,6	7,8	4
3	Rasa memiliki	9,10	11,12	4
4	Harga diri	13,14	15,16	4
5	Perwujudan diri	17,18	19,20	4
		10	10	20

## G. Validitas dan Realibilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keshahian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang rendah. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang

variabel yang dimaksud sehingga perlu di lakukan sehingga perlu di lakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan instrumen.<sup>36</sup>

Untuk mengukur validitas angket digunakan Rumus Korelasi *Product Moment* dari Karl Person dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = korelasi Product Moment

N = jumlah subyek

$\sum X$  = skor butir x

$\sum Y$  = skor total y

## 2. Realibilitas

Realibilitas merupakan terjemahan dari kata *reability* disebut dengan kepercayaan, keajegan, konsistensi, dan kestabilan, ide pokok dalam konsep realibilitas ini adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran terhadap kelompok subyek dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama, jika aspek yang diluar subyek belum berubah.<sup>37</sup>

Untuk menguji realibilitas pada angket ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *Alpha* dari Cronbach. Perhitungan realibilitas hanya dilakukan pad aitem yang valid dengan rumus :

<sup>36</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 158

<sup>37</sup> Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000), 176

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = korelasi keandalan Alpha

k = jumlah kasus

$S^2_j$  = varians skor belahan

$S^2_x$  = variasi skor total

#### H. Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data yang terlampir dari penelitian, penulis menggunakan regresi sederhana yaitu suatu metode untuk meramalkan pengaruh dan besarnya pengaruh di suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip korelasi dan regresi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam hal ini pelatihan *ESQ Camp* terhadap variabel terikat dalam hal ini motivasi kerja. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{r^2 (N - 2)}{1 - r^2}$$

Keterangan :

$F_{reg}$  : Harga F garis regresi

$r$  : Koefisien korelasi antar predictor

$N$  : Jumlah responden

$F_{tab}$  : F tabel

$F_{hit}$  : F hitung

Harga ini kemudian di konsultasikan dengan  $F$  tabel, dengan signifikansi

$\alpha = 5\%$

Jika  $F_{hit} > F_{tab}$  ; maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

Jika  $F_{hit} < F_{tab}$  ; maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Tabel 5  
Rancangan Analisis Desain Data

Subyek	X	Y	XY
--------	---	---	----

Keterangan :

S : Responden

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, maka hasil perhitungan dibandingkan dengan  $F_{tab}$  dengan taraf signifikansi 5 %. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor : 30 Tahun 2003 pada tanggal 30 April 2003 dan Penyerahan Aset Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang yang berada di Kota Batu dengan Keputusan Bupati Malang Nomor : 44 Tahun 2003 pada tanggal 20 Juni 2003.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu berdasarkan Perda Kota Batu Nomor : 30 Tahun 2003 merupakan Badan Hukum yang berkedudukan dan berkantor di Kota Batu dengan tujuan sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan di bidang air bersih serta sumber Pendapatan Asli Daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka pembangunan nasional pada umumnya.

Berdasarkan Keputusan Walikota Batu Nomor : SK.821.2/001/422.024/2004 tanggal 5 Januari 2004 telah diangkat dan dilantik Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu sebagai berikut :

- a. Ir. Zainul Arifin Kr, sebagai Direktur Utama PDAM Kota Batu
- b. Nina Irawati. SE. MM, sebagai Direktur Umum PDAM Kota Batu
- c. Abdul Rochim, sebagai Direktur Teknik PDAM Kota Batu

- d. Serah terima Tugas dan Tanggung Jawab pelayanan air minum PDAM Kota Batu kepada Direksi yang baru untuk menjalankan tugas dan kegiatan operasional Perusahaan dimulai pada tanggal 6 Januari 2004.

Dengan dibentuknya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu secara berdaya guna dan berhasil guna, pada awal terbentuknya PDAM Kota Batu mempunyai 9896 pelanggan dengan rincian sebanyak 8525 pelanggan aktif dan 1371 pelanggan non aktif, dengan kondisi pelayanan di beberapa wilayah pelanggan PDAM Kota Batu masih dengan system Gilir dan kantor PDAM Kota Batu berlokasi di Jalan RA. Kartini No. 10 Batu.

## **2. Visi dan Misi PDAM Kota Batu**

Sejalan dengan berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu dalam mewujudkan suatu keinginan yang tercermin dalam suatu program dan tertuang dalam visi dan misi dari perusahaan. Dimana visi dan misi perusahaan ini akan menjadi acuan dalam menentukan berbagai langkah-langkah kedepan, dalam mewujudkan pelayanan kinerja kepada masyarakat.

Visi Perusahaan :

“Tercukupinya kebutuhan air minum bagi segenap masyarakat Kota Batu dan meningkatkan kesejahteraan dalam bidang peyediaan air bersih”.

Misi Perusahaan :

- a. Redenfinisi kelembagaan penyelenggaraan air minum
- b. Pelestarian dan pemeliharaan sumber air
- c. Penataan jaringan pipa secara efisiensi
- d. Terwujudnya mangemen secara profesional dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

e. Tercapainya target pada secara rutin setiap tahun

### 3. Struktur Organisasi

Tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan baik apabila tatanan organisasi bisa berjalan dengan baik dan lancar. Sistem organisasi setiap perusahaan satu dengan yang lainnya tentu tidak sama. Hal ini karena tujuan dan kebutuhan tiap-tiap perusahaan berlainan. Tiap-tiap bagian dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab pada bidangnya masing-masing sesuai dengan diskripsi pekerjaannya. Khususnya PDAM Kota Batu.

Sejalan dengan dibentuknya PDAM Kota Batu yang bergerak dibidang pelayanan publik yang dominan sekali terhadap arah gerak pelayanan publik yang dominan sekali terhadap arah gerak pelayanan kepada masyarakat, dalam pendistribusian air minum yang sangat dibutuhkan masyarakat, untuk itu diperlukan suatu manajemen yang handal maka dipelukan sebuah struktur organisasi yang jelas dan terampil, mengingat struktur organisasi merupakan kunci keberhasilan proses pelayanan.

PDAM Kota Batu memakai tipe organisasi garis dimana kekuasaan mengalir secara langsung dari direksi yang ada dikantor pusat kemudian ke kepala cabang masing-masing. Dari kepala cabang diteruskan ke kepala bagian, tiap-tiap bagian bertanggung jawab penuh menjalankan tugasnya dan mengatur serta mengawasi karyawan yang berada dibawah wewenangnya. Struktur organisasi PDAM Kota Batu akan ditampilkan pada bagian lampiran.

#### 4. Rencana Kerja Bagian Umum dan Keuangan

a. Posisi PDAM saat ini masih berusaha untuk meningkatkan jam pelayanan kepada pelanggan yang menjadi prioritas utama. Mutu pelayanan dengan berfokus pada *Customer Satisfaction* yang berhubungan dengan : tarif, kualitas air dan keluhan pelanggan, dan legalitas hukum. Yaitu :

- 1) Pengamanan aset PDAM yang meliputi jalur pipa transmisi dan distribusi bangunan Captering serta aset lainnya.
- 2) Pengamanan aset sumber air yang sudah dikelola oleh PDAM

b. Memanfaatkan teknologi informasi dalam hal ini :

- 1) Peningkatan pelayanan air di masyarakat dengan sosialisasi masyarakat tentang PDAM melalui program tayang di media televisi dan radio serta surat kabar.
- 2) Pembayaran PDAM online dilakukan pada beberapa bank di kota Batu.
- 3) Sistem online pada proses pembayaran di kasir
- 4) Info pelanggaran PDAM melalui kerja sama dengan Indosat, dengan SMS tentang : info tagihan, pemasangan baru, keluhan pelanggan dan serta informasi yang berkaitan dengan pelanggan dan PDAM

c. Sasaran yang ingin dicapai dengan teknologi ini antara lain :

- 1) Meminimalkan jumlah tunggakan pembayaran dari pelanggan kepada PDAM.
- 2) Penertiban pelanggan, yang selama ini tutup dan ilegal bisa menjadi pelanggan aktif PDAM.

- 3) Dengan tertibnya pelanggan PDAM, maka kapasitas air untuk pelayanan bisa terpenuhi.
- 4) Mengurangi *cost* untuk pekerjaan operasional perencanaan dan teknis.
- 5) Terciptanya hubungan yang harmonis antara PDAM dan konsumen.

## 5. Program-program Kerja

### a. Program Kerja Teknik.

- 1) Revitalisasi ulang jalur pipa transmisi. Yaitu : pendataan jalur transmisi guna penghitungan ulang untuk mengetahui kapasitas debit dan jumlah per bagian jalur pelayanan distribusi yang meliputi area sesuai dengan jenis pelanggan. Adapun revitalisasi ulang jalur pipa transmisi adalah sebagai berikut :
  - a) Revitalisasi jalur distribusi secara bertahap terutama yang tertanam di tengah jalan untuk dipindah ke tempat aman.
  - b) Evaluasi pelanggan ilegal yang tidak terdaftar untuk dilakukan pemutihan
- 2) Revitalisasi ulang jalur pipa distribusi. Yaitu : pendataan jarak blok jalur distribusi guna penghitungan ulang untuk mengetahui jalur pelayanan distribusi yang dituangkan dalam gambar dan RAB untuk diusulkan ke dalam program perbaikan. Adapun revitalisasi ulang jalur pipa distribusi adalah sebagai berikut :
  - a) Pendataan ulang jumlah Sambungan Rumah (SR) guna mengetahui kapasitas pelayanan dan mempermudah kontrol pelayanan

Meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan dengan jadwal piket guna pelayanan optimal sampai dengan jam 22.00 WIB

b. Program Kerja Rutinitas

1) Perawatan Sumber :

- a) Pembersihan sumber dari kotoran dan lumut secara periodik
- b) Perawatan mata air terhadap kelancaran jalur transmisi

2) Perawatan tandon air reservoir dan rservoar :

- a) Pendataan jumlah debit air dalam tandon secara periodik
- b) Pembersihan kotoran dan lumut
- c) Kebersihan di lingkungan tandon

c. Program Kerja Pelayanan Kepada Pelanggan

- 1) Peningkatan jam pelayanan dengan menambah debit dan mengurangi tepingan jalur distribusi dalam bentuk blok bagian pekerjaan.
- 2) Pendataan sumber baru guna menambah kapasitas debit air dan mata air guna menambah jumlah Saluran Rumah (SR)
- 3) Pendataan kembali mata air yang belum diolah.(survey sumber air)
- 4) Menghilangkan dan mengganti jalur yang diteping untuk dicarikan alternatif
- 5) Penertiban pelanggan ilegal untuk dilakukan pemutihan secara berkala
- 6) Meterisasi kepada pelanggan yang sudah rusak atau tidak berfungsi secara normal terutama di daerah yang pelayanan maksimal
  - a) Oro Oro Ombo
  - b) Ngaglik
  - c) Sumberejo dan Santrean

## **B. Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Mengikuti Training**

Pelayanan air bersih di Kota Batu sudah ada sejak diberlakukannya undang-undang nomor 25 Tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi daerah. Yaitu, dengan dibentuknya PDAM Kota Batu berdasarkan perda Nomor 30 tahun 2003 tanggal 30 April 2003 tentang pembentukan PDAM Kota Batu berdasarkan SK Bupati Kabupaten.Malang Nomor 44 Tahun 2003 tentang Penyerahan Aset PDAM ke PEMKOT Batu. Maka sekarang sudah menjadi PDAM Kota Batu yang mandiri dan juga mengemban tugas untuk menjadikan Kota Batu yang beriklim sejuk yang merupakan daerah wisata dan tempat rekreasi sehingga dikenal sebagai Kota Pariwisata di Jawa Timur.

Ketika Walikota Kota Batu dibentuk sendiri dan PDAM Kota Batu dibentuk sendiri, maka PDAM Kota Batu baru mulai membentuk struktur. Bahkan ada beberapa posisi yang di struktur itu yang tidak ada orangnya. Karena memang tidak ada orang yang berkapasitas di posisi itu.

Karena pembentukan PDAM itu baru, sehingga pendistribusian karyawan untuk PDAM Kota Batu adalah mutasi dari karyawan Kabupaten. Dan dari pemutasian itulah banyak dari mereka adalah orang-orang yang bermasalah. Nuansa persaingan yang tidak sehat nampak sangat kental sekali. Yaitu antara karyawan dengan karyawan yang lain, bahkan antara karyawan dengan pimpinannya. Permasalahan itu semakin terlihat ketika pimpinan dijabat oleh orang yang baru masuk struktural dan langsung berada di posisi atas. Sehingga timbul prasangka-prasangka yang tidak benar antar karyawan. Dan itu berpengaruh pada tawaran-tawaran atau program-program yang ditawarkan oleh pimpinan banyak mengalami hambatan. Itu semua terjadi

karena komunikasi yang tidak sehat antara karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan pak Dedy, dari pihak lembaga training :

“Individu akan merasa bosan dengan suasana kerja yang monoton, kurang adanya keterbukaan antara karyawan dan pimpinan, dukungan, ditambah lagi dengan karyawan yang sebelumnya sudah bermasalah. Individu yang sebelumnya sudah mempunyai masalah itu sebetulnya secara motivasi mereka sudah kurang, bagaimana bisa bekerja dengan enjoy sementara mereka sebelumnya telah terbebani dengan masalah. Sehingga perlu adanya solusi yang tepat untuk semua itu. Perbaikan yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah perbaikan dari dalam individu yaitu perbaikan mental. Yaitu dengan konsep mengasah kecerdasan emosi dan spiritual, sehingga harapannya dengan mempunyai kecerdasan emosi dan spiritual maka akan adanya mental yang sehat, dan dengan adanya mental yang sehat maka akan adanya suasana kerja yang sehat.”<sup>1</sup>

Dari sini dapat kita lihat bahwa penyesuaian suasana dan tempat kerja yang baru sangat berpengaruh pada motivasi kerja. Di tambah lagi dengan para karyawan yang dimutasi dari Kabupaten yang kebanyakan mempunyai masalah yang cukup membebani bagi mereka.

Sedangkan masalah komunikasi yang kurang terbuka antara karyawan dan atasan juga terjadi di perusahaan ini. Yaitu terjadi semacam ketidak beranian seorang bawahan dalam mengkomunikasikan permasalahan yang ada di struktur bawah, atau dalam hal ini para karyawan yang berada pada level bawah. Begitu juga yang sikap yang dilakukan oleh para atasan, orang-orang yang berada pada level atas kurang terbuka atau kurang mengayomi kepada karyawan yang ada pada level bawah. Sehingga itu berpengaruh pada turunnya motivasi yang ada pada karyawan level bawah. Sehingga program-program yang ditawarkan oleh pimpinan, dalam hal ini orang-orang atasan, kurang adanya dukungan dari para karyawan. Hal ini

---

<sup>1</sup> Dedy, Wawancara, 5 Oktober 2006, Kantor PT TRUSTCO CIPTA MADANI Cabang Malang.

sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Anam, selaku staf personalia di PDAM Kota Batu :

“Saya pribadi dan sebagian besar karyawan yang ada, mungkin tidak bisa lama-lama bekerja di perusahaan ini, kalau keadaannya terus-terusan seperti ini. Adanya suasana pekerjaan yang monoton. Pimpinan yang ada kurang merakyat kepada bawahan. Sehingga saya, dan mungkin juga yang dirasakan para sebagian besar karyawan disini, merasa bermalasan-malasan dalam mengerjakan tugas-tugas kantor.”<sup>2</sup>

Kalau kita melihat lebih dalam lagi, bagaimana seharusnya yang terjadi di dalam perusahaan yang ideal, yaitu bekerja secara efektif dan baik. Maka di sana adanya saling ketergantungan antara atasan dan bawahan. Yang dimaksud ketergantungan di sini adalah bagaimana pimpinan bisa memberikan dukungan berupa mental maupun materi kepada bawahan, begitu juga sebaliknya. Padahal kalau melihat lebih dalam lagi, justru orang bawahanlah yang sangat perlu dukungan dan pelayanan yang lebih, karena orang bawahan atau orang teknis yang bekerja turun langsung di lapanganlah yang sangat mengerti sekali keadaan sesungguhnya.

Permasalahan komunikasi yang tidak sehat, penyesuaian tempat kerja dan suasana kerja yang baru, pemberian hak yang tidak terpenuhi inilah yang mengakibatkan timbulnya kemerosotan dalam motivasi kerja mereka. Hal ini yang perlu dibenahi untuk menumbuhkan kembali motivasi kerja adalah perbaikan dari dalam diri. Yaitu perbaikan mental, komunikasi, *team work*, dan spiritual dengan cara, salah satunya pelatihan *ESQ Camp*. Pengidentifikasian masalah dalam hal ini telah dilakukan oleh pihak lembaga training sebelum melakukan pelatihan yaitu dengan cara pihak lembaga training mendatangi perusahaan dan melakukan *TNA (Training Need*

---

<sup>2</sup> Anam, Wawancara, 3 Oktober 2006, Kantor PDAM Kota Batu.

*Assesment*) sehingga ditemukanlah materi-materi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Harapannya ada suasana kerja yang baru yang tidak terkesan monoton, sehingga akan berpengaruh dari sisi motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada kata lain yaitu berubah, *Change*. Berubah yang dimaksudkan di sini tentunya perubahan ke yang lebih baik. Perubahan yang pertama kali dilakukan adalah dari sumber daya manusia itu sendiri, yaitu dengan melakukan perubahan mental. Kurang adanya kepercayaan dan dukungan, komunikasi yang kurang baik, dan kurang adanya kerja tim, semuanya itu bersumber dari mental masing-masing individu.

### **C. Pelaksanaan Training *ESQ Camp***

*Change or die*, itulah yang dilakukan oleh Cacuk Sudariyanto dalam membawa TELKOM menjadi salah satu perusahaan komunikasi terbesar di Indonesia setelah beberapa tahun mengalami keterpurukan. Demikian pula yang dilakukan oleh Perum Pegadaian dengan slogannya mengatasi masalah tanpa masalah.

Kedua perusahaan di atas memiliki kesamaan dalam mengelola manajemen perubahan perusahaan itu ketika dalam keadaan terjepit dan ingin keluar dari keterpurukan karena penyakit yang sudah kronis. Agaknya Perubahan yang akan dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu perlu dilakukan secara terarah, berkesinambungan dan tetap mengacu pada satu titik tanpa meninggalkan budaya asalnya.

Hal utama yang mendasari program ini adalah keinginan untuk membuat suasana dan kinerja yang lebih baik pada setiap level dalam perusahaan, semangat semakin membesar dan bertahan dalam jangka panjang. Kepuasan pelanggan akan semakin sulit dicapai sebelum dicapainya kepuasan internal yang tidak lain adalah setiap orang yang menjadi bagian dari tim perusahaan tersebut. Maka kepuasan internal inilah yang perlu juga menjadi perhatian utama manajemen.

Keberhasilan tim adalah serangkaian keberhasilan masing-masing individu penyusunnya. Oleh karenanya perhatian pada individu sama pentingnya dengan perhatian kolektif, *good will* para pimpinan sangat dibutuhkan dalam mensukseskan program ini. Salah satu hal utama adalah bahwa efek domino akan berjalan, artinya bahwa apapun yang dilakukan setiap individu akan secara langsung mempengaruhi individu sekitarnya. Sehingga contoh adalah hal terbaik yang dapat mempertahankan semangat menjadi lebih baik dari hari ke hari.

Pelatihan ini adalah perpaduan antara penerapan pelatihan dengan metode *outbound* (luar ruangan) dipadu dengan pemberian materi yang berkaitan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Pelatihan ini dikemas selama 2 hari 1 malam, sarat dengan aktivitas atau kegiatan yang menginspirasi untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Selain pemberian materi yang menggugah kecerdasan emosi seperti: empati, komunikasi dan kerja sama, pelatihan *ESQ Camp* juga memberikan materi yang berkaitan dengan kecerdasan spiritual. Antara lain: *spiritual journey* dan kontemplasi

(*muhasabah*). Adapun jadwal pelatihan yang lebih lengkap akan kami tampilkan pada bagian lampiran.

#### **D. Pengaruh Training ESQ Camp Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.**

##### **1. Hasil Validitas dan Reliabilitas**

Data penelitian tidak akan berguna jika alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memenuhi validitas dan reliabilita. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Penelitian ini menggunakan kusioner di dalam pengumpulan data penelitian. Agar kusioner dalam penelitian ini benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran diulangi, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk mempermudah perhitungan maka digunakan program *SPSS version 12 for windows* yang akan menguji validitas dan reliabilitas kusioner dalam penelitian ini. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu baru kemudian dilanjutkan dengan menguji reliabilitasnya.

##### **a. Validitas**

Menurut Arikunto<sup>3</sup> valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi moment dengan taraf signifikansi 0.3 dengan nilai kritisnya. Ketentuannya adalah jika hasil korelasi lebih besar dari 0,3 dinyatakan valid, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Berikut akan

---

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta, Rineka Cipta 1993). 165

disajikan hasil uji validitas tiap item dengan menggunakan *SPSS versi 12 versi windows*.

**Tabel 6**  
**Uji validitas variabel (X) kecerdasan emosi dan spiritual**

Variabel	Item	r Product Moment	Keterangan
X1	X <sub>1.1</sub>	0,729	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,337	Valid
	X <sub>1.3</sub>	-0,144	Tidak valid
	X <sub>1.4</sub>	0,733	Valid
X2	X <sub>2.1</sub>	0,347	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,452	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,590	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,431	Valid
X3	X <sub>3.1</sub>	0,309	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,805	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,390	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,495	Valid
X4	X <sub>4.1</sub>	-0,32	Tidak valid
	X <sub>4.2</sub>	0,485	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,357	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,346	Valid
X5	X <sub>5.1</sub>	0,418	Valid
	X <sub>5.2</sub>	0,352	Valid
	X <sub>5.3</sub>	0,350	Valid
	X <sub>5.4</sub>	0,378	Valid
X6	X <sub>6.1</sub>	0,542	Valid
	X <sub>6.2</sub>	0,555	Valid
	X <sub>6.3</sub>	0,330	Valid
	X <sub>6.4</sub>	0,405	Valid
X7	X <sub>7.1</sub>	0,528	Valid
	X <sub>7.2</sub>	0,670	Valid
	X <sub>7.3</sub>	0,286	Tidak valid
	X <sub>7.4</sub>	0,210	Tidak valid
X8	X <sub>8.1</sub>	0,893	Valid
	X <sub>8.2</sub>	0,771	Valid
	X <sub>8.3</sub>	0,467	Valid
	X <sub>8.4</sub>	0,420	Valid
X9	X <sub>9.1</sub>	0,402	Valid
	X <sub>9.2</sub>	0,660	Valid
	X <sub>9.3</sub>	0,447	Valid
	X <sub>9.4</sub>	0,544	Valid
X10	X <sub>10.1</sub>	0,467	Valid
	X <sub>10.2</sub>	0,715	Valid
	X <sub>10.3</sub>	0,348	Valid
	X <sub>10.4</sub>	0,349	Valid

Dari tabel uji validitas variabel kecerdasan emosional dan spritual di atas terdapat 4 item yaitu yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari pernyataan.

**Tabel 7**  
**Uji validitas variabel (Y) Motivasi Kerja**

No	Item	r Product Moment	Keterangan
1	Y1	0,345	Valid
2	Y2	0,428	Valid
3	Y3	0,318	Valid
4	Y4	0,371	Valid
5	Y5	0,535	Valid
6	Y6	0,318	Valid
7	Y7	0,372	Valid
8	Y8	0,558	Valid
9	Y9	0,359	Valid
10	Y10	0,169	Tidak valid
11	Y11	0,311	Valid
12	Y12	0,376	Valid
13	Y13	0,460	Valid
14	Y14	0,215	Tidak valid
15	Y15	0,440	Valid
16	Y16	0,521	Valid
17	Y17	0,344	Valid
18	Y18	0,411	Valid
19	Y19	0,489	Valid
20	Y20	0,392	Valid

Dari tabel uji validitas variabel motivasi kerja di atas terdapat 2 item yaitu yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari pernyataan.

## b. Reliabilitas

Realibilitas merupakan terjemahan dari kata *reability* disebut dengan kepercayaan, kejegan, konsistensi, dan kestabilan, ide pokok dalam konsep realibilitas ini adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran terhadap kelompok subyek dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama, jika aspek yang diluar subyek belum berubah.<sup>4</sup>

Untuk menguji realibilitas pada angket ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *Alpha* dari Cronbach. Perhitungan realibilitas hanya dilakukan pad aitem yang valid dengan rumus :

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Sj^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = korelasi keandalan Alpha

k = jumlah kasus

$\sum SD^2b$  = jumlah variasi bagian

$SD^2t$  = variasi total

**Tabel 8**

### Uji Reliabilitas variable X dan Y

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
X	X1	0,6441	Reliabel
	X2	0,6276	Reliabel
	X3	0,6647	Reliabel
	X4	0,6325	Reliabel

<sup>4</sup> Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000), 176

	X5	0,8328	Reliabel
	X6	0,6878	Reliabel
	X7	0,6311	Reliabel
	X8	0,6802	Reliabel
	X9	0,6255	Reliabel
	X10	0,7425	Reliabel
Y		0,8314	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua item mempunyai alpha lebih dari 0,6, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrumen reliabel untuk digunakan sebagai penelitian.

Untuk mengetahui prosentase tingkatan tinggi, sedang, dan rendahnya kecerdasan emosional dan spiritual, dan juga untuk mengetahui prosentase tingkatan tinggi, sedang, dan rendahnya motivasi kerja. Penulis menggunakan penghitungan norma, rumus penghitungan norma dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai mean dan standart deviasi dari masing-masing data.

Rumusnya adalah

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - M^2}$$

M = Mean

X = Nilai responden

f = Frekwensi

N = Jumlah responden

Untuk tinggi, sedang, dan rendahnya kecerdasan emosional dan spiritual dapat diketahui seperti di bawah ini :

M = 133,28

SD = 163,81

Tinggi =  $(M+1 SD) < X$

Sedang =  $(M-1 SD) < X < (M + 1 SD)$

Rendah =  $X < (M-1 SD)$

Tinggi = 297,09 < X

Sedang = 30,53 < X < 297,09

Rendah = < X < 30,53

**Tabel 9**

**Proporsi Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual**

Kategori	Kriteria Skor	Frekuensi	Total Prosentase
Tinggi	$\geq 297,09$	3	12 %
Sedang	30,53 – 297,09	12	48 %
Rendah	$\leq 30,53$	10	40 %
		25	100 %

Dari uraian tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 25 responden yang berpartisipasi mendapatkan 3 orang atau 12 % mempunyai kecerdasan emosional dan spiritual tinggi, 12 orang atau 48 % mempunyai kecerdasan emosional dan spiritual sedang, dan 10 orang atau 40 % mempunyai kecerdasan emosional dan spiritual rendah.

Sedangkan tingkat prosentase tinggi, sedang, rendahnya motivasi kerja pada karyawan adalah sebagai berikut :

$$M = 72$$

$$SD = 125,38$$

$$\text{Tinggi} = (M+1 SD) < X$$

$$\text{Sedang} = (M-1 SD) < X < (M + 1 SD)$$

$$\text{Rendah} = X < (M-1 SD)$$

$$\text{Tinggi} = 197,38 < X$$

$$\text{Sedang} = -53,38 < X < 197,38$$

$$\text{Rendah} = < X < -53,38$$

**Tabel 10**

**Proporsi Tingkat Motivasi Kerja**

Kategori	Kriteria Skor	Frekuensi	Total Prosentase
Tinggi	$\geq 197,38$	7	28 %
Sedang	$-53,38 - 197,38$	16	64 %
Rendah	$\leq -53,38$	2	8 %
		25	100 %

Dari uraian tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 25 responden yang berpartisipasi mendapatkan 7 orang atau 28 % mempunyai motivasi kerja tinggi, 16 orang atau 64 % mempunyai motivasi kerja sedang, dan 2 orang atau 8 % mempunyai motivasi kerja rendah.

Untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh pelatihan *ESQ Camp* terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Kota Batu, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana, sebagaimana di bawah ini :

**Tabel: 11**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	8,205	1	8,205	0,895	0,04
<i>Residual</i>	201,753	22	9,171		
<i>Total</i>	209,958	23			
<i>R</i>	= 0,774				
<i>R Square</i>	= 0,602				

Dari hasil analisis regresi linear sederhana di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,895 sedangkan p-value pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0.04 berarti p-value <  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi  $Y = 22.417 - 0.318 X_1$  dapat digunakan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.417	2.161		10.374	.000
	X	.318	.336	.198	-.469	.032

$$\text{Model Regresi : } Y = 22.417 - 0.318 X_1$$

p-value                      (0.0001)      (0.032)

Dengan melihat p-value pada tabel diatas dapat diketahui bahwa (p-value = 0.032 < 0.05). Maka dapat diambil keputusan bahwa variabel bebas X (ESQ) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y (motivasi kerja)

Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diterangkan dalam nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam tabel di atas

sebesar 0,602 artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap kinerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (Multiple R) sebesar 0,774 artinya bahwa hubungan antara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 77,4%. Hubungan tersebut dapat dikategorikan sangat erat karena besarnya koefisien korelasi hampir mencapai 100%.

#### **E. Diskusi dan Interpretasi**

Dari hasil penelitian ini telah diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan kecerdasan emosi dan spiritual dengan motivasi kerja. Karena dari beberapa teori kebutuhan Maslow yaitu yang meliputi lima kebutuhan di antaranya meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, itu sangat berhubungan dengan potensi kecerdasan manusia. Sehingga apabila potensi kecerdasan manusia itu terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud pada masing-masing individu.

Adapun dari potensi kecerdasan yang dimiliki manusia adalah : spiritual, emosi, akal, sosial dan jasmani.

1. Potensi Spiritual. Sebagai masyarakat yang beragama, potensi spiritual merupakan landasan utama dalam bekerja dan mestinya harus dibangun lebih awal. Namun, potensi itu biasanya dalam masyarakat kita sering

dikalahkan oleh potensi akal atau intelegensi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam membangun potensi spiritual adalah sebagai berikut :

- a. Mampu menghadirkan Allah / keimanan dalam setiap aktifitas.
  - b. Kegemaran berbuat untuk Allah.
  - c. Disiplin beribadah.
  - d. Sabar berupaya.
  - e. Berterima kasih / bersyukur atas pemberian Allah kepada kita
2. Potensi Emosional. Potensi emosional sering disebut potensi perasaan. Hal-hal yang perlu dibangun dalam potensi emosional tersebut adalah :
- a. Mengendalikan emosi
  - b. Mengerti perasaan orang lain
  - c. Senang bekerjasama
  - d. Menunda kepuasan sesaat
  - e. Berkepribadian stabil
3. Potensi Akal. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam mengembangkan potensi akal adalah :
- a. Kemampuan berhitung
  - b. Kemampuan verbal
  - c. Kemampuan spasial
  - d. Kemampuan membedakan
  - e. Kemampuan membuat daftar prioritas
4. Potensi Sosial. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam mengembangkan potensi sosial adalah :
- a. Senang berkomunikasi

- b. Senang menolong
  - c. Senang berteman
  - d. Senang membuat orang lain senang
  - e. Senang bekerjasama
5. Potensi Jasmani. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengembangkan potensi jasmani adalah :
- a. Sehat secara medis
  - b. Tahan cuaca
  - c. Tahan bekerja keras

Berdasarkan hal di atas, adalah sesuatu hal yang sangat merugikan jika kita tidak memberi kesempatan untuk tumbuhnya potensi-potensi tersebut pada diri kita. Akan tetapi, yang terjadi justru manajemen yang masih bersifat *top-down*, proses bekerja terpusat pada *leader* atau atasan, serta munculnya perilaku otoriter dalam bekerja.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Weber, bahwa agama menciptakan makna dalam kehidupan sosial dan mengarahkan perilaku sosial.<sup>5</sup> Penanaman spiritual terhadap individu dalam hal ini kekuatan agama akan memberikan pengaruh yang dalam terhadap kehidupannya. Karena selain kecerdasan emosi, kekuatan spiritual akan dijadikan dasar segala macam tingkah lakunya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh ilmuwan di bidang psikologi pendidikan, bahwa kecerdasan manusia itu terdiri dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Sejumlah kerusakan dan

---

<sup>5</sup> Walgito Bimo, Psikologi Sosial (Yogyakarta : Andi Offset, 1995), 54.

kemunduran dalam ragam aspek kehidupan, dinilai sebagai akibat dari tidak berfungsinya sistem pendidikan kita dalam mengembangkan pribadi-pribadi handal yang memiliki kesadaran diri dan lingkungannya. Itulah sebabnya, pendidikan dipandang telah gagal menghasilkan pribadi yang mampu melakukan individuasi dan partisipasi. Akibatnya, keluaran pendidikan hanya berkapasitas *skill* dan intelektual, tetapi rapuh dalam karakter dan moral. Problem nasional yang muncul sesudahnya membawa kepada ancaman kerusakan moral dan kriminalitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas unggul adalah kunci kemajuan dan keberhasilan. Membangun SDM yang berkualitas tidaklah cukup dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual, tetapi harus didukung oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dalam konteks Islam, kecerdasan tersebut harus pula didesain oleh kesadaran mencari ridha Allah SWT, sehingga terbentuklah suatu pribadi yang memiliki komitmen dan motivasi tinggi serta ketakwaan.

Kecerdasan emosional yang perlu dikembangkan dan diintegrasikan dalam bidang profesional dalam hal ini pekerjaan di kantor adalah : empati, mengendalikan amarah, kemandirian, disukai, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, sikap hormat, kemampuan beradaptasi, kemampuan memecahkan masalah, kecakapan sosial, integritas, konsisten, komitmen, jujur, berpikir terbuka, memiliki prinsip, kreatif, bersifat adil, bijaksana, kemampuan mendengarkan, kemampuan berkomunikasi, motivasi, kemampuan bekerja sama, keinginan untuk memberi kontribusi, dan masih banyak lagi kualitas-kualitas emosional yang perlu dikembangkan dalam proses bekerja.

Kecerdasan spiritual dapat dijadikan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional. Kecerdasan emosional yang perlu dikembangkan dan diintegrasikan dalam proses bekerja, di antaranya adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa pada setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya, dan memiliki pola pemikiran tauhid serta berprinsip hanya kepada Allah SWT.

Melalui budaya kerja yang mengedepankan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diharapkan akan tercipta kembali nilai-nilai kemanusiaan yang luhur, yakni nilai-nilai keadilan, kemuliaan, kejujuran, kebenaran, dan nilai-nilai lain yang sesuai dengan anugerah suara hati yang diberikan oleh Allah SWT. Dengan demikian, diharapkan akan membangkitkan kembali keyakinan akan jati diri sejati yang bisa melahirkan motivasi dalam bekerja.

Materi-materi dan pelaksanaan dari training tersebut antara lain adalah makna hidup, apabila dihubungkan dengan teori Maslow. Hal ini terkait dengan *self esteem* atau harga diri. Begitu juga dengan materi yang dinamakan Berfikir dan Berjiwa Besar, materi ini sangat berhubungan sekali dengan pemenuhan kebutuhan seseorang untuk rasa harga diri, sesuai dengan teori kebutuhan Maslow.

Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (pelatihan *ESQ* Camp) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) yang diterangkan dalam nilai korelasi dalam tabel di atas sebesar 0,602 artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 60,2 % dan sisanya 39,8 % dipengaruhi variabel lain diluar model. Artinya semua variabel bebas

tersebut memberikan variasi sumbangan pada variabel terikat dan bisa menjelaskan keeratan hubungan antara faktor–faktor pelatihan *ESQ Camp* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan..

Begitu juga dengan pemberian materi diluar ruangan yang diaplikasikan dalam bentuk permainan *outbound*. Yaitu dimulai dari pembentukan kelompok, kemudian permainan yang dinamakan *pipe ball*, memindahkan bola dengan cara menggunakan pipa, *water pipe*, yaitu mengisi air sampai penuh ke dalam pipa yang sudah dilobangi terlebih dahulu. Dari beberapa permainan yang disebut di atas adalah permainan yang sangat membutuhkan kekuatan dan kekompakan tim. Dalam training inilah sangat berkaitan dengan salah satu teori kebutuhan Maslow yaitu kohesifitas atau rasa memiliki dan aktualisasi kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya tentang pengaruh pelatihan *ESQ Camp* terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Kota Batu, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Sebelum diadakannya pelatihan, PDAM Kota Batu telah mempunyai beberapa permasalahan yang mempengaruhi kurangnya motivasi pada karyawan. Permasalahan ini diungkap dari beberapa sumber informan yang dapat dipercaya. Yaitu : banyaknya karyawan yang sebelumnya telah bermasalah sebelum dimutasi dari kabupaten ke kota Batu, butuh penyesuaian suasana dan tempat kerja yang baru, masalah komunikasi yang kurang sehat antara karyawan dan atasan, dan suasana kerja yang terkesan monoton. Hal ini semua mengrucut pada perbaikan mental pada masing-masing individu. Perbaikan mental tersebut didapatkan dari pemberian imun emosional dan spiritual yang berupa pelatihan *ESQ Camp*.
2. Aplikasi dari pelatihan *ESQ Camp* sangat menarik dirasakan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Karena pelatihan ini diterapkan dalam model pelatihan orang dewasa yaitu *andragogi*, pembelajaran yang menekankan pada pengalaman setiap individu. Pelatihan ini juga menggunakan simulasi-simulasi yang berupa *game-game* baik secara individu dan kelompok. Bagi peserta atau dalam hal ini karyawan merasakan sebagai wadah menambah ilmu, pengakraban kembali antar karyawan, dan *refreshing*.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dan spritual dengan motivasi kerja. Dimana apabila para karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan diimbangi dengan tingginya kecerdasan spritual, maka akan sangat mendukung sekali terhadap motivasi kerja.
4. Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (pelatihan *ESQ Camp*) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) yang diterangkan dalam nilai korelasi dalam tabel di atas sebesar 0,602 artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 60,2 % dan sisanya 39,8 % dipengaruhi variabel lain diluar model. Artinya semua variabel bebas tersebut memberikan variasi sumbangan pada variabel terikat dan bisa menjelaskan keeratan hubungan antara faktor-faktor pelatihan *ESQ Camp* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan..

## **B. Saran**

Setelah memperoleh bukti tentang keefektifan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap motivasi kerja karyawan, dalam hal ini PDAM Kota Batu diharapkan bagi penulis, pembaca, maupun fihak manajemen perusahaan untuk:

1. Senantiasa berusaha meningkatkan keceradasan emosional dan spritual bagi pribadi masing-masing, dengan cara terus belajar, melatih dan menerapkan perilaku-perilaku yang mampu menggiring pada pribadi-pribadi yang sholeh dan termotivasi.
2. Selalu melakukan komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan agar terciptanya suhu kerja yang dinamis dan sinergis. Dalam hal ini

apabila ada bawahan yang kurang berkenan dalam bekerja, atasan berhak memberikan teguran, begitu juga sebaliknya.

3. Perlu diketahui bahwa pelatihan-pelatihan pengembangan SDM, dalam hal ini pelatihan yang bersifat *soft skill* hanya sebagai *trigger* saja. Yaitu berjangka sementara, maka dari itu perlu adanya program yang berlaku sepanjang tahun yaitu *continue education*, atau pelatihan berkelanjutan. Guna terus menjaga motivasi yang ada pada masing-masing karyawan. Untuk mengetahui lebih detilnya bagaimana konsep atau model pelatihan berkelanjutan yang ditawarkan dari perusahaan training, penulis mencantumkan di halaman lampiran.
4. Menginformasikan dan menerapkan tujuan serta misi perusahaan secara jelas sehingga setiap anggota perusahaan dapat memahaminya yaitu dengan cara antara lain melalui pendekatan – pendekatan sosialisasi yang telah diterapkan perusahaan seperti sistem motivasi, rekrutmen, pelatihan ataupun kegiatan sosial dan pembinaan kerohanian.
5. Adanya hubungan yang intens bagi kedua belah pihak, yaitu antara pihak lembaga pelatihan dan pihak klien, dalam hal ini PDAM Kota Batu. Demi terciptanya evaluasi dan kontrol kondisi para karyawan.
6. Bagi PDAM Kota Batu diharapkan selalu meningkatkan usaha-usaha yang mendorong dan mengarahkan karyawan dalam meningkatkan kualitas kecerdasan emosional, spiritual dan kualitas kinerjanya demi terwujudnya tujuan dan cita-cita perusahaan.

**Kepada :**

**Yang Terhormat,**

Karyawan PDAM Kota Batu

*Dengan hormat,*

Dalam rangka penelitian dengan tema Pengaruh Pelatihan *ESQ Camp* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PDAM Kota Batu, dan sebagai tugas akhir dalam rangka studi kami di Fakultas Psikologi UIN Malang, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi daftar pernyataan angket di bawah ini. Kami berharap bisa menjawab semua nomor dan tidak satu nomor pun terlewatkan karena tidak ada jawaban yang salah / benar.

Adapun frekuensi jawaban yang diberikan dengan memilih salah satu pernyataan dengan tanda silang (X) sesuai dengan keadaan diri saudara :

- SS untuk jawaban Sangat Setuju
- S untuk jawaban Setuju
- TS untuk jawaban Tidak Setuju
- STS untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang bernilai besar bagi penelitian kami. Untuk bantukan tersebut sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

**IDENTITAS**

- Nama :
- Umur : tahun
- Pendidikan : (SMP/SMU/STM/S-1)
- Lama kerja :
- Jenis kelamin :

## `Angket Kecerdasaan Emosional dan Spiritual

### Kecerdasaan Emosi

a.	Kesadaran Diri	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	1. Saya dapat berbicara dengan lancar di depan pimpinan				
	2. Saya bisa bersabar dalam menghadapi masalah				
	3. Saya merasa tegang apabila bicara di depan pimpinan				
	4. Besar atau kecil suatu masalah, saya hadapi dengan emosi				
b.	Pengaturan Diri	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	5. Saya berusaha waspada dan berhati-hati terhadap barang-barang milik kantor agar tidak hilang dan rusak				
	6. Dalam bekerja saya berusaha untuk berinovasi agar tidak bosan				
	7. Saya membiarkan apabila melihat barang-barang milik kantor berserakan				
	8. Saya merasa melakukan rutinitas pekerjaan yang itu-itu saja di kantor				
c.	Motivasi	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	9. Dalam bekerja, saya iringi dengan jiwa semangat				
	10. Setiap tugas kantor yang diberikan kepada saya, bisa saya selesaikan tepat waktu				
	11. Saya cenderung malas-malasan dalam bekerja				
	12. Saya tidak bisa menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu				
d.	Empati	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	13. Segala permasalahan yang diadukan oleh pelanggan saya layani dengan bijaksana dan senyuman				
	14. Hubungan sosial saya dengan rekan kerja terjalin baik.				

	15. Apabila ada pelanggan yang datang mengadu dengan marah-marah, saya akan imbangi dengan marah-marah juga				
	16. Saya bersikap acuh tak acuh terhadap teman satu kantor				

e.	Ketrampilan Sosial	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	17. Bekerja secara tim membuat pekerjaan saya lebih ringan				
	18. Apabila terjadi konflik antar teman kerja, saya selesaikan dengan musyawarah dan kepala dingin.				
	19. Semua pekerjaan saya kerjakan dengan sendirinya				
	20. Saya lebih memilih untuk menghindar, apabila terjadi konflik di kantor				

#### Kecerdasan Spiritual

a.	Kemampuan memasuki kondisi spiritual yang tinggi	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	21. Dalam kehidupan ini, saya berusaha untuk teguh menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya				
	22. Dalam beribadah saya berusaha untuk melaksanakan tepat waktu				
	23. Terpaksa saya meninggalkan sholat disaat banyak pekerjaan yang menumpuk				
	24. Saya bermalas-malasan dalam beribadah				

b.	Kemampuan menanamkan nilai-nilai religius dalam kehidupan	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	25. Segala pekerjaan dan perbuatan saya, merasa ada yang mencatat dan mengawasi.				
	26. Segala pekerjaan dan tugas-tugas saya di kantor, saya anggap sebagai ibadah				
	27. Saya hanya akan bekerja apabila diawasi oleh pimpinan				
	28. Saya merasa tertekan dengan segala tugas-tugas dan pekerjaan saya di kantor				

c.	Kemampuan untuk memanfaatkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	29. Apabila ada waktu luang di kantor, saya lebih memilih untuk membaca buku agama / buku yang bermanfaat				
	30. Saya mengikuti pengajian yang diadakan di kantor dengan senang hati				
	31. Apabila ada waktu luang di kantor, saya gunakan untuk main game di komputer				
	32. Saya merasa malas apabila ada kegiatan pengajian yang diadakan di kantor				

d.	Kapasitas berperilaku sholeh	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	33. Apabila ada uang lebih saya gunakan untuk bersedekah				
	34. Saya mengajak teman satu kantor untuk rutin beribadah				
	35. Saya merasa bersedekah hanya akan menghabiskan uang saja				
	36. Apabila ada teman sekantor yang bermalas-malasan dalam beribadah, saya biarkan saja				

e.	Kemampuan menggunakan sumber-sumber spiritual dalam menyelesaikan permasalahan	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah
	37. Segala permasalahan yang rumit, saya pasrahkan kepada Tuhan YME				
	38. Saya meyakini, rizki, jodoh, dan kematian, Tuhanlah yang mengatur				
	39. Untuk mengubah nasib agar lebih baik, saya mendatangi 'orang pintar'				
	40. Saya yakin bahwa rizki kita ditentukan oleh kerja keras kita				

*Terima Kasih Atas Kerjasamanya*



Aktifitas pelatihan *ESQ Camp*



Kantor PDAM Kota Batu



Aktifitas outbound pada pelatihan *ESQ Camp*



## Jadwal pelatihan ESQ Camp

Pelatihan ini dilaksanakan selama 2 hari 1 malam. Dimulai pada hari jumat pagi sampai hari sabtu sore, yaitu di lokasi Wana Wisata Coban Rondo. Selama 2 hari 1 malam mereka tinggal di dalam tenda, yang sebelumnya tenda telah didirikan oleh tim panitia.

a. Hari Pertama :

- 09.00-10.00 pemberangkatan secara bersama-sama antara karyawan, jajaran direksi dengan sebagian tim trainer. Sampai di lokasi acara dimulai dengan pembukaan pelatihan sekaligus kesepakatan kontrak belajar antara peserta dengan pelatih.
- 11.30-12.30 materi I yang disisipkan dengan khutbah jumat pada sholat jumat berjama'ah. Adapun materi tersebut adalah "Makna Hidup".
- 12.30-13.30 makan siang secara bersama-sama
- 13.30-15.00 menginjak pada materi II yaitu "*Change*" (Perubahan Paradigma). Di dalam materi tersebut menekankan tentang motivasi untuk berubah dari yang negatif menuju kepada hal yang positif dan lebih baik lagi.
- 15.00-15.30 sholat ashar secara berjama'ah
- 15.30-17.15 materi III yaitu "Berfikir dan Berjiwa Besar". Materi ini menekankan pada bagaimana kita bisa berfikir besar yaitu dengan selalu mengiringi pekerjaan dengan semangat tinggi dan cita-cita untuk lebih baik lagi. Dan Berjiwa Besar adalah agar

- kita selalu ikhlas dan bersyukur atas pekerjaan dan apa yang kita hasilkan.
- 17.15-19.30 bersih diri, sholat, makan, dan istirahat sejenak
- 19.30-21.30 materi IV "*Spiritual Journey*". Pada materi inilah ditekankan pada hal-hal tentang spiritualitas dan religi
- 21.30-22.00 kontemplasi (*muhasabah*)
- 22.00-00.00 istirahat, tidur
- 00.00-04.00 *SoloCamp*. Sebelum dimulai peserta dikondisikan terlebih dahulu untuk persiapan *SoloCamp*. Peserta dibekali dengan perlengkapan penghangat badan, kertas, lilin, alat tulis, obat nyamuk oles, dan garam. Kemudian peserta diminta untuk menyebar ke sekitar lokasi yang tidak jauh-jauh dari perkemahan. Setelah mereka menyebar, mereka diminta untuk menuliskan konsep, visi, misi dalam hidup.
- 04.00-05.00 sholat shubuh secara berjama'ah
- 05.00-06.30 olah raga dan bersih diri
- 06.30-07.15 makan
- 07.15-07.30 persiapan menuju kegiatan outbound, yaitu senam dan peregangan otot.
- 07.30-08.00 game I, "*Flag Hunter*". Peralatan dari game ini adalah bendera-bendera kecil dan *stop watch*. Dalam permainan ini peserta diminta untuk mencari bendera kecil-kecil yang telah disebar oleh tim panitia. Bendera tersebut telah dibedakan dengan

berbagai macam warna. Setelah peserta mendapatkan bendera, peserta diminta untuk bergabung sesuai dengan warna bendera yang telah mereka dapatkan. Dari situlah pembentukan kelompok telah terjadi dengan tidak memilih-milih teman. Sehingga suasana menjadi semakin cair.

- 08.00-08.30 setelah mereka terbentuk suatu kelompok, menuju ke game II. Game ini dinamakan dengan "*Blind Train*". Peralatannya adalah : kain penutup mata dan *stop watch*. Permainannya adalah tiap kelompok diminta untuk berbaris memanjang dan masing-masing orang ditutup matanya dengan kain. Kecuali yang tidak ditutup matanya hanyalah ketua kelompok. Dan ketua kelompok berada pada posisi barisan paling belakang. Kelompok diminta berjalan berbaris menuju ke suatu titik dengan berpegangan bahu teman di depannya. Komunikasi di antara mereka hanya menggunakan isyarat tepukan badan. Dari sinilah peserta dieksplor tentang pentingnya komunikasi.
- 08.30-10.00 game III "*Pipe Ball*". Game ini menggunakan peralatan pipa, bola kecil, tali pramuka, *stop watch*, dan tali tampar. Game ini sangat diperlukan kekuatan tim diantara mereka. Masing-masing kelompok diminta untuk memindahkan bola yang telah dimasukkan di dalam pipa ke dalam pipa yang lain.
- 10.00-11.30 game IV "*Water Pipe*". Peralatan dari game ini adalah : pipa besar / paralon yang telah dilubangi secara acak, ember kecil,

*stop watch*, dan bola kecil. Cara permainan ini adalah : peserta diminta mengambil bola kecil yang telah dimasukkan ke dalam pipa yang telah dilubangi, dengan cara mengisi air ke dalam pipa tersebut hingga penuh. Hingga akhirnya semakin penuh pipa terisi dengan air, maka bola akan keluar dengan sendirinya. Permainan ini membutuhkan semangat dan kekuatan tim yang solid.

11.30-12.30 istirahat, sholat, dan makan.

12.30-14.00 game V adalah "*Spider Web*". Peralatannya adalah : tali tampar yang telah dibuat bentuk jaring-jaring dan *stop watch*. Caranya adalah peserta diminta untuk melewati tali jaring-jaring tersebut dengan tidak boleh menyentuh antara anggota badan dan tali sedikit pun. Permainan ini penuh dengan kerjasama tim yang solid.

14.00-15.00 game VI adalah "*Jumping On The Fire*". Peralatannya adalah besi yang telah dibentuk lingkaran, sumbu kompor, minyak tanah, dan kasur matras. Permainannya adalah masing-masing peserta diminta untuk melompat ke dalam lingkaran api tersebut.

*Teaching Point* yang bisa diambil dari permainan tersebut adalah pembangunan atau pembentukan komitmen baru untuk lebih baik lagi.

15.00-16.00 sholat ashar dan penutupan. Penutupan ini dikemas dengan kata-kata sambutan atau pesan-pesan dari pimpinan PDAM Kota Batu.



### Seberapa puas anda pada diri dan perusahaan

Bapak Ibu sekalian, kuis ini bersifat rahasia dan ditujukan hanya untuk mengetahui potensi anda, sejauh mana anda memiliki kepuasan terhadap diri dan perusahaan tempat anda beraktifitas. Kami mohon anda dapat menjawab setiap pertanyaannya dengan jelas dan jujur. Kami akan menggunakan hasil kuis ini untuk membantu memberikan alternatif pemecahan masalah dan meningkatkan kinerja anda untuk kebaikan kita semua. Semoga kita mendapatkan yang terbaik di kemudian hari.

#### TRUSTCO

1. Apa hal terbesar yang membuat anda tetap mau melaksanakan pekerjaan ini ?
2. sudahkan anda mendapatkan ?

.....

.....

3. Apa yang paling anda sukai dalam melaksanakan pekerjaan ?
4. sudahkan anda mendapatkan ?

.....

.....

5. Apa hal yang paling tidak anda sukai dalam bekerja ?
6. sudahkan anda mendapatkan hal itu ?

.....

.....

7. Apakah anda merasa ada hal lain yang menghambat pekerjaan anda ?

.....

.....

8. Apa itu ?

.....

.....

9. Menurut anda, apa yang diinginkan pelanggan terhadap perusahaan anda ?
10. sudahkah sebagian besar pelanggan mendapatkan dan merasakannya?

.....

.....

11. Apa yang anda usulkan untuk memenuhi keinginan pelanggan tersebut ?

.....

.....

12. Apa yang anda usulkan untuk membuat suasana kerja lebih menyenangkan ?
13. sudahkan terealisasi ?

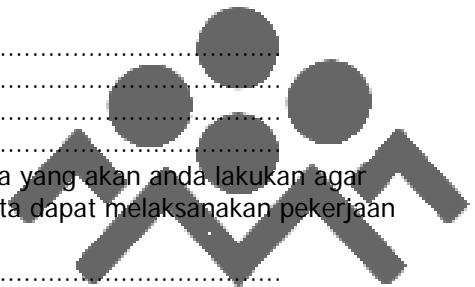
.....

.....

14. Seandainya anda menjadi pimpinan perusahaan ini, apa yang akan anda lakukan agar semua orang di perusahaan anda senang dan puas serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik ?

.....

.....



.....  
.....

Nama Lengkap : .....  
Jabatan : .....  
Bekerja sejak tahun : .....



## Regression

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.417	2.161		10.374	.000
	X	.318	.336	.198	-.469	.032

a Dependent Variable: Y

$$\text{Model Regresi : } Y = 22.417 - 0.318 X_1$$

p-value                      (0.0001)    (0.032)

kesimpulan :

p-value (p-value = 0.032 < 0.05) peubah X (ESQ) berpengaruh nyata terhadap peubah Y (motivasi kerja)

## 2. Uji Simultan

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.205	1	8.205	.895	.04(a)
	Residual	201.753	22	9.171		
	Total	209.958	23			

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

kesimpulan :

model regresi  $Y = 22.417 - 0.318 X_1$  layak digunakan untuk menjelaskan data

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774(a)	.602	.591	3.02830

a Predictors: (Constant), X

kesimpulan :  $R^2 =$  koefisien determinasi = 0.602

model mampu menjelaskan keragaman data sebesar 60.2%

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    3

Alpha =        .6441

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    3

Alpha =        -.6276

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    4

Alpha =        .6647

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    4

Alpha =        .6325

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    2

Alpha =        .8328

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    3

Alpha =        .6878

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    3

Alpha =        .6311

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    2

Alpha =        .6802

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    3

Alpha =        -.6255

### Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    2

Alpha =        .7425

### Reliabilitas

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        24.0

N of Items =    8

Alpha =        .8314

## WAWANCARA HASIL INTERVIEW

Nama informan : Bapak Khoirul Anam  
Umur : 31 tahun  
Pekerjaan : personalia  
Waktu interview : 09.30 (3 Oktober 2006)  
Tempat : Kantor PDAM Kota Batu

1. Bagaimana menurut pendapat anda tentang kondisi secara umum pada para karyawan di perusahaan ini?  
Jadi berdirinya PDAM Kota Batu ini setelah adanya otonomi daerah yang terpisahnya antara pemerintah Kabupaten dan Kota Batu, sehingga para karyawan yang ada di sini adalah sebagian besar dari mereka pindahan atau mutasi dari PDAM Kabupaten, sehingga sebagian banyak dari mereka masih dalam keadaan penyesuaian, apalagi karyawan yang termutasi itu adalah orang-orang yang 'bermasalah'.
2. Bagaimana hubungan komunikasi antar karyawan dan pimpinan?  
Sebenarnya hubungan komunikasi kalo antar karyawan sih, baik-baik saja mas, cuman pimpinan yang ada di sini terlalu tertutup mas. Selain itu juga kan pimpinan yang ada ini masih terbilang baru dibanding kami-kami yang ada di sini. Kami menilai ada ketimpangan yang sangat jauh, yaitu beliau sebagai orang baru tetapi langsung pada posisi di atas. Sehingga terkadang saya pribadi malas untuk mengikuti atau mengerjakan program-program baru yang ditawarkan oleh pimpinan
3. Selama ini apakah para karyawan telah mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan, misalnya gaji yang layak, jam kerja, dan fasilitas kantor yang tercukupi?  
Kalau gaji sebetulnya saya pribadi sudah merasakan cukup, tapi saya pribadi sering merasakan ketidak sreg-an dalam bekerja.

4. Ketidak sreg-an maksudnya bagaimana pak?

Maksudnya, ada beberapa pekerjaan yang saya sendiri masih merasa kecapekan, yaitu adanya pekerjaan yang harusnya bisa dikerjakan bersama-sama, itu saya kerjakan sendiri, kadang teman-teman masih kurang kompak mas!. Masih banyak bagian-bagian yang dikerjakan teman-teman yang itu tidak sesuai dengan keahlian kita.

5. Bagaimana pendapat anda tentang suasana kerja yang ideal?

Kalau pendapat saya tentang suasana kerja yang ideal adalah semua fasilitas yang itu mendukung demi lancarnya suatu pekerjaan harus terpenuhi, kemudian semua karyawan, staf dan pimpinan harus saling mendukung, yang penting harus kompak.

6. Apakah kalau seandainya keadaannya terus-menerus seperti apa yang dipaparkan di atas, akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja para karyawan?

Kalau menurut saya selama ada yang peduli untuk membenahi ke arah yang lebih baik, maka penurunan motivasi yang dirasakan oleh karyawan tidak akan terjadi.

7. Konkritnya pembenahan dalam bentuk seperti apa?

Bisa seperti pelatihan yang melibatkan semua personil, tidak menutup kemungkinan hal ini juga dilakukan oleh pemimpin, karena disaat pemimpin dan bawahan terlibat penuh, dalam artian saling ada dukungan diantara keduanya, maka pekerjaan akan berjalan secara sinergis. Sehingga sifat keterbukaan akan terwujud di sana, dan motivasi kerja akan terjaga.

## WAWANCARA HASIL INTERVIEW

Nama informan : Bapak Dedy Fachruddin K  
Umur : 28 tahun  
Pekerjaan : trainer  
Waktu interview : 11.00 (5 Oktober 2006)  
Tempat : Kantor PT TRUSTCO CIPTA MADANI Cabang Malang.

1. Bagaimana menurut pendapat bapak tentang kondisi secara umum pada para karyawan di PDAM Kota Batu?  
Jadi semenjak adanya otonomi daerah pada tahun 2002 dan berdirilah kota Batu dengan dibentuknya pemerintahan kota Batu sendiri maka PDAM Kota Batu berdiri sendiri, terpisah dari pemerintahan kabupaten. Karena masih terbilang baru, sampai pada saat mereka mengadakan training ini masih ada beberapa posisi struktur PDAM Kota Batu yang belum ada orangnya. Sementara sebagian besar dari karyawannya adalah mutasi dari kabupaten, dan mereka adalah orang-orang yang bermasalah. Adanya suasana budaya kerja lama yang tidak produktif dan terkesan monoton.
2. Bagaimana hubungan komunikasi antar karyawan dan pimpinan?  
Hubungan komunikasi diantara mereka ada yang dekat dengan pimpinan, ada juga yang kurang. Tapi sebagian besar diantaranya kurang adanya keterbukaan dengan pimpinan, bahkan sebaliknya. Mungkin adanya pengaruh pemimpin yang dipimpin oleh wanita, lain halnya kalau seandainya pemimpin itu dipimpin oleh seorang laki-laki. Maka ada perbedaan di dalam pengambilan keputusan. Kalau wanita terlalu banyak pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan sangat detil dalam segala hal, sampai-sampai sesuatu yang itu tidak penting, jadi suatu pertimbangan. Itu menurut salah satu karyawan yang ada di sana.

3. Selama ini apakah para karyawan telah mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan, misalnya gaji yang layak, jam kerja, dan fasilitas kantor yang tercukupi?

Sebenarnya itu relatif mas ya, karena namanya manusia kalau diberi satu itu pasti minta dua, diberi dua minta tiga, dan seterusnya. Saya rasa semua hal itu sudah terpenuhi, tinggal individunya saja yang bisa mengkondisikan untuk itu. Bahkan ada beberapa kasus menurut pengakuan dari personalia yang ada di sana, masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja.

4. Apakah kalau seandainya keadaannya terus-menerus seperti apa yang dipaparkan di atas, akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja para karyawan?

ya sudah jelas mas, karena siapa yang tidak bosan dengan suasana kerja yang monoton, kurang adanya keterbukaan antara karyawan dan pimpinan, dukungan, ditambah lagi dengan karyawan yang sebelumnya sudah bermasalah. Individu yang sebelumnya sudah mempunyai masalah itu sebetulnya secara motivasi mereka sudah kurang, bagaimana bisa bekerja dengan enjoy sementara mereka sebelumnya telah terbebani dengan masalah. Sehingga perlu adanya solusi yang tepat untuk semua itu. Perbaikan yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah perbaikan dari dalam individu yaitu perbaikan mental. Yaitu dengan konsep mengasah kecerdasan emosi dan spiritual, sehingga harapannya dengan mempunyai kecerdasan emosi dan spiritual maka akan adanya mental yang sehat, dan dengan adanya mental yang sehat maka akan adanya suasana kerja yang sehat.

## JADWAL ACARA ESQ CAMP TRAINING PDAM KOTA BATU

HARI/TGL	WAKTU	AKTIVITAS	PJ	PERLENGKAPAN	TUGAS LAIN	CHECK LIST
Jumat, 26/8 2005	09.00-10.00	Pemberangkatan	Prianda, Heru	Truck, mobil, megaphone, kaos.	Dadang, Prianda, Sofyan, Luluk stand by di Coban Rondo	
	10.00-10.30	Pendirian tenda	Sofyan, Dadang	Perlengkapan tenda, matras, alas, garam, Lampu (10), kabel, rol kabel (3)	Dadang, Heru, Luluk mempersiapkan acara pembukaan	
	10.30-11.15	Pembukaan	Sofyan	Sound system, LCD, laptop, layar, terpal	Teknisi : Prianda, trainer lain mempersiapkan tempat untuk sholat jum'at dan kajian putri	
	11.30-12.30	Sholat Jum'at : Ma'na hidup	Materi I Ust. Jamal & Ibu Ana F	Sound system 2 untuk peserta laki-laki dan perempuan		
	12.30-13.30	Lunch	Rahma	Konsumsi		
	13.30-15.00	Materi II : CHANGE (Perubahan Paradigma)	Deddy	Sound system, LCD, laptop, layar, terpal, papan dada (91), ballpoint (91)	Asrot : Prianda	
	15.00-15.30	Sholat Ashar	Dadang	Perlengkapan pribadi peserta		
	15.30-17.15	Materi III : Berpikir dan Berjiwa Besar	Imama	Sound system, LCD, laptop, layar, terpal, papan dada (91), Ballpoint (91)	Asrot : Luluk	
	17.15-19.30	Bersih diri, SHOMAI	Rahma, Dadang	Perlengkapan pribadi peserta, konsumsi		
	19.30-21.30	Materi IV : ESQ Power	Arief	Sound system, LCD, laptop, layar, terpal, papan dada (91), ballpoint (91)	Asrot : Prianda	

HARI/TGL	WAKTU	AKTIVITAS	PJ	PERLENGKAPAN	TUGAS LAIN	CHECK LIST
Jumat, 26/8 2005	21.30-22.00	Kontemplasi	Arief	Sound system, LCD, laptop, layar, lilin, terpal	Trainer lain mempersiapkan lilin dan pengkondisian acara	
	22.00-04.30	Sleep		Perlengkapan tenda, matras, alas		
Sabtu 27/8 2005	04.30-05.00	Sholat subuh	Dadang, Luluk	Perlengkapan pribadi peserta		
	05.00-06.30	Bersih diri, olahraga	Dadang	Perlengkapan pribadi peserta, kamar mandi, sound system/megaphone, air putih		
	06.30-07.15	Breakfast	Rahma, Luluk	Konsumsi, terpal		
	07.15-07.30	Preparing 4 outbond				
	07.30-08.00	Blind lead	Ferry	Slayer untuk penutup mata sejumlah 85, stop watch	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	
	08.00-08.30	Flag hunter	Ferry	bendera warna hitam dan putih sejumlah 91, stop watch	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	
	08.30-10.00	Memasukkan bola dalam PVC	Sofyan	PVC 1/5 m (6), bola plastik (30), benang 3m (85), PVC untuk t4 bola, rafia, kain penutup mata stop watch,	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	
	10.00-11.30	Pipa bocor	Prianda	PVC berlubang 1 m (12), air, ember, stop wtch, ember (12), gayung (12)	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	
	11.30-12.30	SHOMAI		Konsumsi, terpal		
	12.30-14.00	Spider web	Eko Slamet	rafia, pohon, stop watch	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	

HARI/TGL	WAKTU	AKTIVITAS	PJ	PERLENGKAPAN	TUGAS LAIN	CHECK LIST
Sabtu, 27/8 2005	14.00-15.00	Moving water by PVC	Prianda	PVC 1/2 m dibelah (91), air, ember (6), stop watch	Trainer lain menjalankan supervisi kepada peserta	
	15.00-15.15	Penutupan	Sofyan	Sound system/megaphone		
	15.15-15.45	Sholat Ashar		Perlengkapan pribadi peserta		
	15.45-...	GO HOME ....	Ferry	Truck, mobil, megaphone		



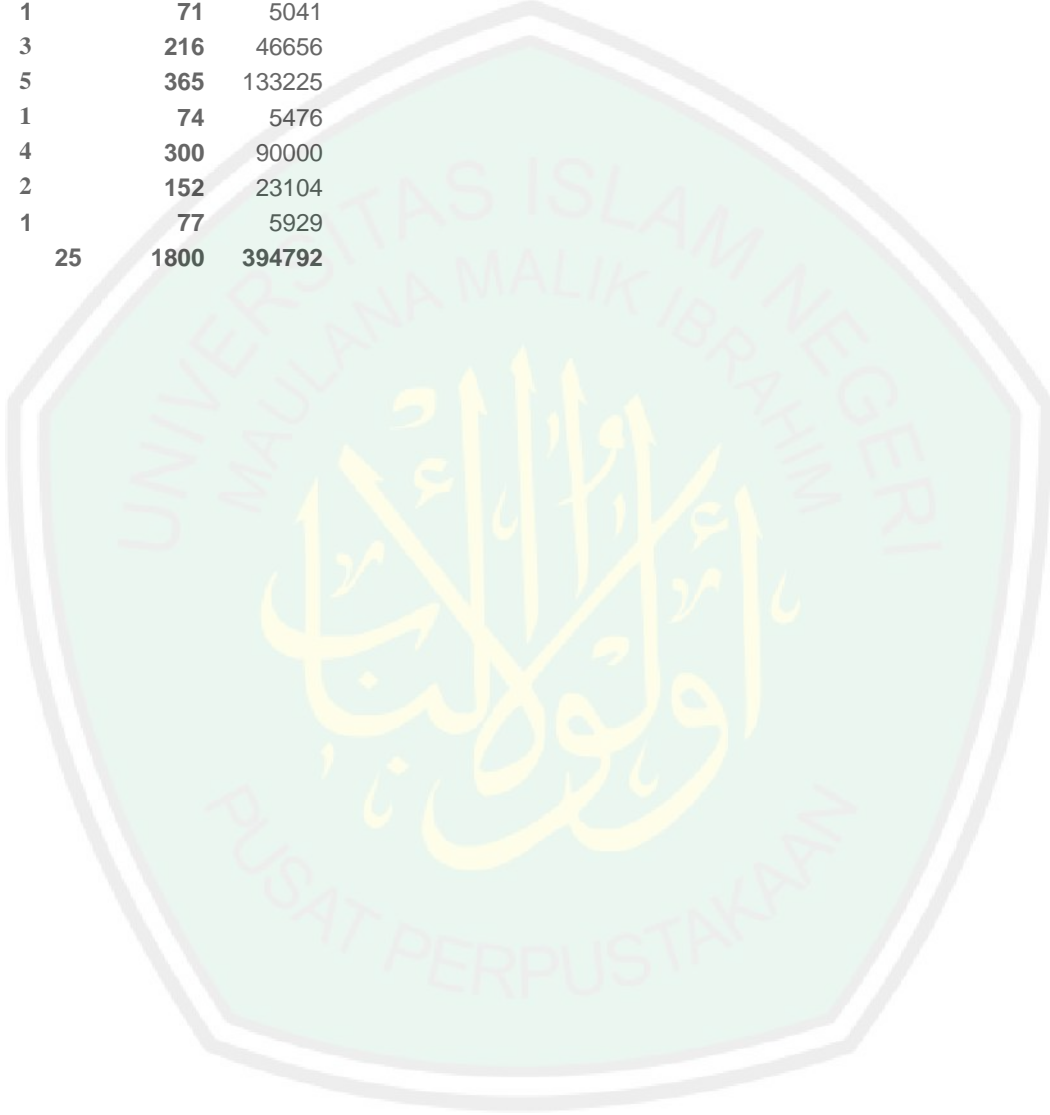


12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4
1	1	1	4	3	1	4	3	4
3	4	1	4	4	2	4	1	3
4	4	3	2	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	2	3	3	1	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	2	4	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	4	3	1	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	2	4	3	4	4	1	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4

X	X
73	61
72	68
61	69
68	70
70	71
77	72
73	73
69	74
75	75
74	76
75	77

90      89      82      89      93      84      93      82      96  
1800      1800      72

<b>f</b>	<b>fx</b>	<b>fx<sup>2</sup></b>
1	61	3721
2	136	18496
2	138	19044
3	210	44100
1	71	5041
3	216	46656
5	365	133225
1	74	5476
4	300	90000
2	152	23104
1	77	5929
25	1800	394792



**Correlations**

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.729(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X1.2	Pearson Correlation	.337
	Sig. (2-tailed)	.107
	N	24
X1.3	Pearson Correlation	-.144
	Sig. (2-tailed)	.503
	N	24
X1.4	Pearson Correlation	.733(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24

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

**Correlations**

		X2
X1.5	Pearson Correlation	.347
	Sig. (2-tailed)	.097
	N	24
X1.6	Pearson Correlation	.452(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	24
X1.7	Pearson Correlation	.590(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	24
X1.8	Pearson Correlation	.431
	Sig. (2-tailed)	.541
	N	24

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

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

## Correlations

		X3
X1.9	Pearson	.309
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.142
	N	24
X1.10	Pearson	.805(**)
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X1.11	Pearson	.390
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.060
	N	24
X1.12	Pearson	.495(*)
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	24

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

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

## Correlations

		X4
X1.13	Pearson	-.032
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.883
	N	24
X1.14	Pearson	.485
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.177
	N	24
X1.15	Pearson	.357
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.087
	N	24
X1.16	Pearson	.346
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.496
	N	24

## Correlations

		X5
X1.17	Pearson Correlation	.418(*)
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	24
X1.18	Pearson Correlation	.352
	Sig. (2-tailed)	.092
	N	24
X1.19	Pearson Correlation	.350
	Sig. (2-tailed)	.816
	N	24
X1.20	Pearson Correlation	.378
	Sig. (2-tailed)	.405
	N	24

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

## Correlations

		X6
X2.1	Pearson Correlation	.542(**)
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	24
X2.2	Pearson Correlation	.555(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	24
X2.3	Pearson Correlation	.330
	Sig. (2-tailed)	.889
	N	24
X2.4	Pearson Correlation	.405(*)
	Sig. (2-tailed)	.049
	N	24

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

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

**Correlations**

		X7
X2.5	Pearson Correlation	.528(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	24
X2.6	Pearson Correlation	.670(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X2.7	Pearson Correlation	.486(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	24
X2.8	Pearson Correlation	.210
	Sig. (2-tailed)	.325
	N	24

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

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

**Correlations**

		X8
X2.9	Pearson Correlation	.893(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X2.10	Pearson Correlation	.771(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X2.11	Pearson Correlation	-.007
	Sig. (2-tailed)	.973
	N	24
X2.12	Pearson Correlation	.320
	Sig. (2-tailed)	.576
	N	24

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

**Correlations**

		X9
X2.13	Pearson Correlation	.402
	Sig. (2-tailed)	.052
	N	24
X2.14	Pearson Correlation	.660(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X2.15	Pearson Correlation	.447(*)
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	24
X2.16	Pearson Correlation	.344
	Sig. (2-tailed)	.250
	N	24

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

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

### Correlations

		X10
X2.17	Pearson Correlation	.467(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	24
X2.18	Pearson Correlation	.715(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
X2.19	Pearson Correlation	.348
	Sig. (2-tailed)	.825
	N	24
X2.20	Pearson Correlation	.349
	Sig. (2-tailed)	.487
	N	24

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

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

### Correlations

		Y

Y1.1	Pearson Correlation	.345
	Sig. (2-tailed)	.492
	N	24
Y1.2	Pearson Correlation	.428
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	24
Y1.3	Pearson Correlation	.318
	Sig. (2-tailed)	.333
	N	24
Y1.4	Pearson Correlation	.371
	Sig. (2-tailed)	.073
	N	24
Y1.5	Pearson Correlation	.535
	Sig. (2-tailed)	.223
	N	24
Y1.6	Pearson Correlation	.318
	Sig. (2-tailed)	.222
	N	24
Y1.7	Pearson Correlation	.372
	Sig. (2-tailed)	.200
	N	24
Y1.8	Pearson Correlation	.558
	Sig. (2-tailed)	.140
	N	24
Y1.9	Pearson Correlation	.359
	Sig. (2-tailed)	.410
	N	24
Y1.10	Pearson Correlation	.169
	Sig. (2-tailed)	.430
	N	24
Y1.11	Pearson Correlation	.311
	Sig. (2-tailed)	.172
	N	24
Y1.12	Pearson Correlation	.376
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	24
Y1.13	Pearson Correlation	.460
	Sig. (2-tailed)	.505
	N	24
Y1.14	Pearson Correlation	.215

	Sig. (2-tailed)	.456
	N	24
Y1.15	Pearson Correlation	.440
	Sig. (2-tailed)	.342
	N	24
Y1.16	Pearson Correlation	.521
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	24
Y1.17	Pearson Correlation	.344
	Sig. (2-tailed)	.058
	N	24
Y1.18	Pearson Correlation	.411
	Sig. (2-tailed)	.245
	N	24
Y1.19	Pearson Correlation	.489
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	24
Y1.20	Pearson Correlation	.392
	Sig. (2-tailed)	.115
	N	24

