

**PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN  
KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR  
BANGUN RAHARJA SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**ANGGUN MULIA MARGARETA**  
**NIM. 19.52.11.125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
2023**

**PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DAN  
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**ANGGUN MULIA MARGARETA**  
**NIM. 19.52.11.125**

Surakarta, 31 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pengampu



**Puspa Novita Sari, M. M.**  
**NIP: 19911113 201903 2 022**

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Mulia Margareta  
Nim : 19.52.11.125  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul “PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boyolali, 31 Maret 2023



Anggun Mulia Margareta

NIM. 19.52.11.125

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Mulia Margareta  
Nim : 19.52.11.125  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Boyolali, 31 Maret 2023



Anggun Mulia Margareta

NIM. 19.52.11.125

Puspa Novita Sari, M. M.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Sdri : Anggun Mulia Margareta

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Anggun Mulia Margareta dengan NIM: 19.52.11.125 yang berjudul:

“PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Boyolali, 31 Maret 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M. M.  
NIP: 19911113 201903 2 022

## PENGESAHAN

### PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA

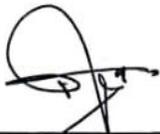
Oleh:

**ANGGUN MULIA MARGARETA**  
**NIM. 19.52.11.125**

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah pada hari Rabu tanggal 03 Mei 2023 M / 12 Syawal 1444 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D.  
NIP. 19561011 198303 1 002



---

Penguji II  
Purwono, M.Si.  
NIP. 19860204 201801 1 002



---

Penguji III  
Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.  
NIP. 19890102 201403 1 002

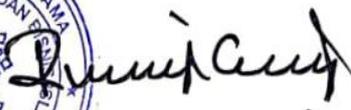


---

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



  
Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.  
NIP. 19720304 2001112 1 004

## MOTTO

“Dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

(QS. Yusuf : 87)

“Janganlah kamu bersikap lemah dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu orang beriman”

(QS. Ali Imran : 139)

“Keberanian untuk mencoba –meskipun tidak punya kesempatan- adalah salah satu sikap mental yang membuat berhasil. Kepercayaan yang tinggi atas kemampuan yang dikuasai adalah modal dasarnya.” – Armala

“Saya akan menantang diri saya sendiri setiap hari. Bila terpukul roboh, saya akan bangkit kembali. Saya mungkin bukan orang paling pintar diruangan, tapi saya akan berjuang untuk menjadi yang paling tabah.” – Angela Duckworth

“Saya tidak membagi dunia menjadi yang lemah dan yang kuat atau sukses dan gagal. Saya membagi dunia menjadi pembelajar dan bukan pembelajar.” –

Benjamin Barber

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur kepada Allah SWT atas cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan ilmu, kesehatan, kecerdasan, dan kekuatan.. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi:

1. Bapak Joko Suranto dan Ibu Ninik Parjiyati yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk setiap langkah saya. Semoga ini menjadi langkah awal untuk karya besar yang akan kupersembahkan untuk kalian nantinya.
2. Ibu Puspa Novita Sari, M. M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir. Terima kasih banyak atas nasehat, arahan, bantuan, serta bimbingan yang ibu berikan. Tidak akan pernah saya lupakan segala jasa yang ibu berikan sejauh ini.
3. Sahabat dan teman-teman saya baik di perkuliahan, organisasi, Yayasan Al-Kahfi Kantor Perwakilan Cabang Kecamatan Banjarsari, dan lingkungan rumah. Amalia Siti Azura, Shafina Haniffajri Dewayani, Rizqi Rofi Hasanah, Meyliana Ani Diah Palupi Agustin, Ziva Salsabilla, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu di sini, saya mengucapkan terima kasih atas masukan dan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini serta nasihat-nasihat untuk selalu optimis menyikapi tantangan yang ada.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Puspa Novita Sari, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Eka selaku HRD di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta yang telah memberi izin dan membantu dalam proses penggalian data penelitian di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.
9. Bapak Joko Suranto, Ibu Ninik Parjiyati, dan saudara ku Aira Silviana Putri serta keluarga besarku, terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
10. Sahabat dan teman-teman saya baik di perkuliahan, organisasi, Yayasan Al-Kahfi Kantor Perwakilan Cabang Kecamatan Banjarsari, dan lingkungan rumah. Amalia Siti Azura, Shafina Haniffajri Dewayani, Rizqi Rofi Hasanah, Meyliana Ani Diah Palupi Agustin, Ziva Salsabilla, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu di sini, saya mengucapkan terima kasih atas masukan dan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini serta nasihat-nasihat untuk selalu dalam jalan yang lurus.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Boyolali, 31 Maret 2023

Penulis

Anggun Mulia Margareta

NIM. 19.52.11.125

## **ABSTRACT**

*The role of human resources in the organization is very much needed as the main element and controller of the success of the organization. Moreover, from the existence of a global phenomenon such as covid-19 to the threat of an economic recession, quality human resources are needed that are able to survive in bringing the company's sustainability. This study aims to determine the effect of work knowledge, work skills and workplace spirituality on employee performance at PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.*

*This research uses quantitative methods. This research was conducted with a sample of 32 employees from a total population of 44 employees. This study uses multiple regression analysis tests and hypothesis testing by processing data using the SPSS 23 program.*

*The results of the research that has been done show that work knowledge has no effect on the performance of employees of PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. This was stated based on the results of the t test on the work knowledge variable with a t count value of  $0.494 < t$  table of  $1.699$  and a significance value of  $0.625$ . Work skills affect the performance of PT Fajar Bangun Raharja Surakarta employees with a t count of  $2.159 > t$  table of  $1.699$  and a significance value of  $0.030$ . Spirituality in the workplace affects the performance of PT Fajar Bangun Raharja Surakarta employees with a t count of  $3.958 > t$  table of  $1.699$  and a significance value of  $0.000$ . Spirituality in the workplace has a higher and significant influence value, meaning that respondents believe they enjoy work, employees support each other, are connected to the mission and values and are cared for by the organization.*

**Keyword:** *Work knowledge, work skill, workplace spirituality, employee performance*

## ABSTRAK

Peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan pengendali keberhasilan organisasi. Terlebih dari adanya sebuah fenomena global seperti covid-19 hingga ancaman resesi ekonomi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mampu bertahan dalam membawa keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 32 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 44 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan mengolah data menggunakan program SPSS 23.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil uji t pada variabel pengetahuan kerja dengan nilai t hitung sebesar  $0,494 < t$  tabel sebesar 1,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,625. Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta dengan nilai t hitung sebesar  $2,159 > t$  tabel sebesar 1,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,030. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta dengan nilai t hitung sebesar  $3,958 > t$  tabel sebesar 1,699 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi dan signifikan berarti responden meyakini sudah menikmati pekerjaan, antar karyawan saling mendukung, terhubung dengan misi maupun nilai-nilai dan dipedulikan oleh organisasi.

**Kata Kunci:** pengetahuan kerja, keterampilan kerja, spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.7 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Pengetahuan Kerja .....	12
2.1.2 Keterampilan Kerja .....	17
2.1.3 Spiritualitas di Tempat Kerja .....	19

2.1.4	Kinerja Karyawan .....	23
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	25
2.3	Kerangka Berpikir .....	29
2.4	Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	33
3.2	Waktu dan Wilayah Penelitian .....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5	Variabel Penelitian .....	34
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	35
3.7	Analisis Data .....	38
3.7.1	Statistik Deskriptif .....	38
3.7.2	Uji Instrumen .....	38
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.7.5	Uji Hipotesis.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>45</b>
4.1	Profil PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.....	45
4.2	Visi, Misi dan Nilai-Nilai PT Fajar Bangun Raharja Surakarta....	47
4.3	Struktur Organisasi .....	49
4.4	Gambaran Umum Penelitian .....	50
4.5	Pengujian dan Hasil Analisis Data .....	54
4.5.1	Uji Instrumen .....	54
4.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	58
4.5.3	Hasil Tabulasi Responden.....	61
4.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.5.5	Uji Hipotesis.....	66
4.6	Pembahasan Hasil Analisis Data .....	69

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	78
5.3 Saran .....	79
5.4 Implikasi Penelitian .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Research Gap Variabel Pengetahuan Kerja .....	6
Tabel 1. 2	Research Gap Variabel Keterampilan Kerja.....	6
Tabel 1. 3	Research Gap Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja.....	7
Tabel 2. 1	Hasil Penelitian yang Relevan .....	26
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4. 1	Domisili Responden.....	50
Tabel 4. 2	Agama Responden .....	51
Tabel 4. 3	Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4. 4	Usia Responden .....	52
Tabel 4. 5	Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4. 6	Bidang Kerja Responden .....	53
Tabel 4. 7	Total Penghasilan Tiap Bulan.....	53
Tabel 4. 8	Lama Bekerja.....	54
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Pengetahuan Kerja .....	55
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja.....	56
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Spiritualitas di Kerja .....	56
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4. 14	Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4. 15	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59
Tabel 4. 16	Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4. 17	Variabel Pengetahuan Kerja (X1).....	61
Tabel 4. 18	Variabel Keterampilan Kerja (X2) .....	62
Tabel 4. 19	Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X3).....	63
Tabel 4. 20	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4. 21	Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4. 22	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
Tabel 4. 23	Hasil Uji F.....	67
Tabel 4. 24	Hasil Uji t.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bukti Suku Bunga Bank Naik .....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Tabel Jadwal Penelitian .....	87
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian .....	88
Lampiran 3. Kisi-Kisi Instrumen .....	89
Lampiran 4. Kuisisioner Penelitian .....	91
Lampiran 5. Dokumentasi Observasi .....	97
Lampiran 6. Daftar Pertanyaan Wawancara .....	98
Lampiran 7. Tabulasi Data Responden .....	100
Lampiran 8. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
Lampiran 9. Output SPSS Uji Asumsi Klasik .....	113
Lampiran 10. Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda.....	115
Lampiran 11. Output SPSS Uji Hipotesis .....	116
Lampiran 12. Bukti Cek Plagiasi .....	117
Lampiran 13. Daftar Riwayat Penulis .....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terlebih dalam mempertahankan produktivitas dan penerapan elemen sosial dalam masyarakat, modal sumber daya manusia serta perluasan kemampuan yang dibutuhkan menjadi sesuatu yang sangat penting (Widjaja et al., 2018). Sebuah kemustahilan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi jika di dalamnya mencakup modal besar, teknologi mutakhir, bahan baku melimpah tetapi tidak memiliki sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia berperan penting sebagai aspek utama serta pengendali keberhasilan organisasi.

Menurut pendapat para ahli, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan kompetensi yang dimiliki (Rohida, 2018). Mulyani (2020) mengatakan pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahun wajib untuk secara simultan diperbarui serta harus mampu mengikuti perkembangan supaya dapat beradaptasi lebih cepat serta memiliki daya saing. Sumber Daya Manusia menentukan kemajuan bangsa. Apabila Sumber Daya Manusiannya memiliki kualitas yang baik maka bangsa telah memiliki modal dalam memajukan perekonomiannya, ilmu pengetahuan dan teknologi, politik, budaya, maupun karakter bangsa (Mardhiyah. R. H, 2021).

Peran karyawan pada perusahaan semakin diperhitungkan. Dengan demikian pendayagunaan sumber daya manusia mendorong perkembangan ilmu untuk menciptakan keadaan terbaik. Aktivitas yang dimulai dari bagaimana

tenaga kerja diperoleh, bagaimana menyejahterakan para karyawan dengan cara yang baik, mengintegrasikan karyawan, hingga bagaimana pembagian kerja, dapat diartikan sebagai suatu pemanfaatan sumber daya manusia. Menyadari adanya urgensi agar karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan guna pencapaian kinerja yang tinggi dan menguntungkan perusahaan, menuntut agar pihak manajerial mengelola sumber daya manusia dengan baik (efektif). Organisasi akan mampu meraih tujuannya apabila karyawan di dalamnya mempunyai pengetahuan kerja. (Padang & Sihombing, 2020).

Pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan akan menuntunnya dalam pekerjaan sehingga mampu bekerja sebagaimana kewajiban yang diembannya. Menurut Palumbo (2015) dalam (Supriadi, 2022) Karyawan yang memiliki pengetahuan kerja akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah perusahaan dan berpengaruh bagi kepentingan karyawan serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Jadi, kinerja karyawan yang didasari atas pengetahuan kerja akan lebih optimal. Kinerja merupakan kemampuan yang ditampilkan oleh karyawan perihal pelaksanaan tugas yang diembannya. Kinerja efektif ialah batas yang wajib dicapai. Karyawan yang tak mencapai batas tersebut dianggap tidak memiliki kompetensi. Peningkatan kinerja mendorong perusahaan semakin maju serta mampu bertahan di dunia bisnis yang bergerak cepat (Padang & Sihombing, 2020).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan ialah keterampilan kerja. Kecakapan karyawan mendorong perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Kecakapan ini turut mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan

dengan kecakapan tinggi kinerjanya lebih unggul. Kecakapan atau yang biasa disebut keterampilan berkaitan dengan aktivitas fisik seperti menulis, mengetik, atau aktivitas sejenisnya. Kendati merupakan aktivitas motorik, namun diperlukan ketelitian serta kesadaran yang tinggi. Lengkong et al., (2019) mengemukakan keterampilan kerja yaitu kecakapan dalam memaksimalkan kemampuan berpikir, ide serta kreativitas. Kecakapan tersebut digunakan dalam membuat, mengubah, hingga menciptakan atau meningkatkan makna pada suatu hal. Dengan demikian, hasil dari pekerjaan dapat dikatakan bernilai. Keterampilan sebaiknya terus diasah agar semakin memiliki penguasaan yang baik setidaknya pada suatu bidang.

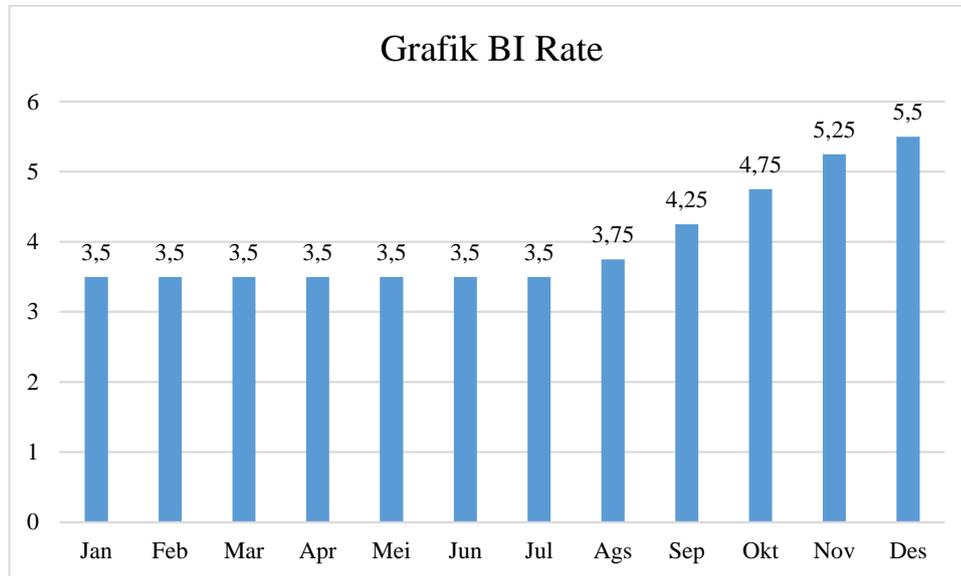
Selain dipengaruhi oleh pengetahuan kerja dan keterampilan kerja, kinerja karyawan turut mendapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja yang mana berkaitan pada perilaku serta memiliki pengaruh terkait peningkatan kinerja karyawan. Spiritualitas yang diterapkan dalam dunia kerja merupakan nilai-nilai organisasi. Hal ini berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan dengan cara memelihara komunikasi serta memahami antar individu di dalam perusahaan. Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal dalam Abdul Malik, dkk (2019) menyatakan bahwa, spiritualitas merupakan kecerdasan dalam mengatasi permasalahan perihal makna dan nilai, yakni memberi makna dan melihat kehidupan serta makhluk hidup adalah hal yang sangat esensial serta mengutamakan aspek kemanusiaan dalam tindakannya. Pengaruh positifnya, yakni karyawan akan lebih kreatif serta berintuisi tinggi serta memiliki rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang tinggi pada perusahaan. Berdasarkan teori tersebut, dapat dikatakan bahwa spiritualitas berperan

meningkatkan kinerja karyawan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan sangat baik.

Pentingnya penelitian ini untuk dilakukan mengingat kian ketatnya persaingan bisnis. Hal ini dipengaruhi oleh diberlakukannya pasar bebas. Dengan demikian, setiap perusahaan tak terkecuali yang bergerak di sektor properti harus bersaing agar tetap mempertahankan bisnisnya. Oleh sebab itu, kemampuan perusahaan dalam menyusun strategi agar mampu bersaing dengan kompetitornya adalah hal yang harus dimiliki sehingga dapat terus berada di pasar bisnis. Pertumbuhan properti komersial tahun 2022 juga baru saja bangkit dari tekanan sepanjang pandemi covid-19. Namun, sektor properti kembali menghadapi ancaman penurunan kinerja akibat kondisi makro ekonomi yang terus menyudutkan dengan ancaman terjadinya resesi di tahun depan. Pertumbuhan yang kian melambat pada bidang properti disampaikan oleh Kepala Ekonom Asia S&P Global, Louis Kuijs. Disebutkan bahwa salah satu penyebabnya adalah menurunnya aktivitas real estate. Diketahui bahwa di Cina sektor ini hanya menyumbang  $\frac{1}{3}$  PDB negara tersebut. Bahkan, sektor tersebut digerakkan menggunakan hutang. Pemerintah yang berupaya menangani keadaan tersebut membuat perusahaan di sektor properti mengalami kebingungan. Beberapa pengembang terkenal bahkan mengalami gagal bayar, yakni Evergrande, Fantasia, serta Modern Land. Keadaan tersebut menimbulkan desas desus bahwa dunia sedang menghadapi masa resesi ([www.duniafintech.com](http://www.duniafintech.com), 2022).

Bank Indonesia mengeluarkan BI Rate yang mana merupakan suatu kebijakan dalam penentuan nilai suku bunga dengan menaikkan suku bunga acuan

pada bulan September 2022 menjadi 4,25 persen dan naik terus-menerus hingga mencapai angka 5,50 di bulan Desember 2022.



**Gambar 1. 1 Bukti Suku Bunga Bank Naik**

Sumber : Bank Indonesia

Hal tersebut membuat suku bunga kredit turut mengalami kenaikan. Kenaikan suku bunga kredit menyebabkan kenaikan bunga kredit motor, mobil hingga Kredit Perumahan Rakyat (KPR). Akibatnya, aktivitas jual beli menurun akibat menurunnya kemampuan konsumen dalam melakukan pembelian. Keadaan tersebut sangat dirasakan oleh pengembang di dalam negeri akibat pengeluaran biaya yang kian membesar, sebagaimana disampaikan oleh Director Colliers Monica Koesnovagril ([www.duniafintech.com](http://www.duniafintech.com), 2022)

PT Fajar Bangun Raharja Surakarta menjadi salah satu perusahaan properti yang juga mendapat tantangan dengan adanya ancaman gelombang resesi, terutama pada penjualan berskala kecil hingga menengah. PT Fajar Bangun Raharja Surakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang

penjualan properti, berdiri pada tahun 1984. Namun demikian, kinerja karyawan pada saat ini masih belum optimal. Hal ini dilihat kurangnya inovasi dalam penyelesaian masalah yang terjadi hingga kesalahan yang dilakukan sampai menyebabkan pengeluaran biaya yang tidak dianggarkan.

Dari penelitian yang telah lalu, ditemukan indikasi *research gap* atas unsur yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yakni:

**Tabel 1. 1 *Research Gap* Variabel Pengetahuan Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan kerja memengaruhi kinerja karyawan	Mayasari & Tridayanti (2019)
	Pengetahuan tak memengaruhi kinerja karyawan	Dewi Puji Astuti (2021)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

Pengaruh pengetahuan kerja pada kinerja individu karyawan berdasarkan studi Mayasari & Tridayanti menginformasikan bahwa pengetahuan kerja memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan. Informasi tersebut tidak sama dengan studi Dewi Puji Astuti dimana berisi informasi bahwa pengetahuan tidak memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan.

**Tabel 1. 2 *Research Gap* Variabel Keterampilan Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan	Mayasari & Tridayanti (2019)
	Keterampilan tak memengaruhi kinerja karyawan	Nur Eli Viviani (2020)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

Pengaruh keterampilan kerja pada kinerja individu karyawan berdasarkan studi Mayasari & Tridayanti menginformasikan bahwa keterampilan kerja

memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan. Informasi tersebut tidak sama dengan studi Nur Eli Viviani dimana berisi informasi bahwa keterampilan tidak memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan.

**Tabel 1. 3 *Research Gap* Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja**

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Spiritualitas di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan	Karnia (2020)
	Spiritualitas di tempat kerja tak memengaruhi kinerja karyawan	Isti Nursofiyatun (2021)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja pada kinerja individu karyawan berdasarkan Karnia menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan. Informasi tersebut tidak sama dengan studi Isti Nursofiyatun dimana berisi informasi bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak tidak memiliki pengaruh pada kinerja individu karyawan.

Dari data yang dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa kenyataan tidak selalu sejalan dengan teori. Kesimpulan ini diperjelas dengan adanya *research gap* pada studi terdahulu. Studi-studi tersebut menampilkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh pada variabel yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta”**. Hal tersebut melatarbelakangi penulis dalam melakukan penelitian lanjut terkait permasalahan yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta tersebut.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, disimpulkan beberapa identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Dari adanya kondisi pandemi hingga ancaman resesi ekonomi yang semakin nyata, salah satu sektor yang terpengaruh yaitu sektor properti karena adanya penambahan suku bunga. Namun demikian, PT Fajar Bangun Raharja Surakarta yang menjadi bagian dari perusahaan di sektor property dan sudah berdiri sangat lama hingga kini kinerja karyawan belum optimal. Adanya fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut menggunakan peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan variabel pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan didukung penerapan spiritualitas di tempat kerja.
2. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dari variabel pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan diperlukan supaya penelitian ini tetap fokus pada permasalahannya karena luasnya permasalahan dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

2. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dari penelitian ini adalah pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas di tempat kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta?
3. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Atas tujuan yang hendak dicapai, studi yang dilakukan penelitian supaya dapat memberi kebermanfaatan bagi pendidikan. Secara rinci harapannya studi ini bermanfaat bagi:

## 1. Aspek teoritis

Secara teoritis diharapkan berkontribusi memberikan pengetahuan kerja secara ilmu ataupun bidang ilmiah bagi peneliti sendiri serta pembaca mengenai pengorganisasian SDM khususnya kualitas kinerja yang didasarkan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja pada studi kasus.

## 2. Manfaat praktis

Secara praktis memberikan manfaat bagi:

### a. Akademik

Penulis berharap studi ini berkontribusi melengkapi wawasan ilmu pengetahuan kerja berkaitan pada pengorganisasian SDM terkhusus perihal aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja.

### b. Bagi perusahaan

Hasil studi diharapkan dapat dijadikan masukan untuk perusahaan berkaitan dengan upaya perihal kinerja karyawan.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi acuan atau sumber informasi tambahan untuk studi sejenis berkaitan dengan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja individu karyawan.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Studi ditulis mengikuti sistematika yang berlaku, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan uraian kajian teori, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data, dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan wawasan dari keseluruhan terkait riset yang dijalankan, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan output kajian data.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bagian ini merupakan susunan dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan, dependensi riset (saran), dan implikasi penelitian berupa arahan.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kajian Teori**

Kajian teori merupakan bagian pemaparan teori yang dipakai untuk menentukan sebab-sebab variabel dalam penelitian bagaimana bisa berhubungan secara sistematis dengan pernyataan yang dibuat oleh peneliti.

#### **2.1.1 Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan kerja merupakan aspek dari kompetensi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut pemaparan mengenai pengetahuan kerja:

##### **1. Pengertian Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan adalah sebuah kemampuan yang didapatkan melalui pendidikan formal maupun informal serta sesuatu yang diketahui dari sebuah realita. Perbuatan seseorang dibentuk dari suatu hal penting yang disebut pengetahuan kerja (Sika et al., 2022). Menurut Brown dan Brent (2012) dalam (Supriadi, 2022) Pengetahuan kerja merupakan suatu kemampuan khusus dalam bekerja serta menjalankan tugas-tugas guna tercapainya hasil yang maksimal, dan sebagai acuan dalam menempati posisi kerja yang baru, dan merupakan kebutuhan atas pengakuan diri dalam bekerja.

Kemudian menurut Locke (2014) dalam (Supriadi, 2022) karyawan yang memiliki pengetahuan kerja dalam bekerja akan menimbulkan rasa kebanggaan dan rasa menyenangkan pekerjaan tersebut sehingga kebutuhan karyawan atas rasa kepuasan kerja akan terpenuhi. Beragam faktor yang berpengaruh pada

pengetahuan berdasarkan pendapat Notoatmodjo (2007) dalam Sika et al., (2022), antara lain :

a. Pendidikan

Ini merupakan upaya sepanjang hayat dalam meningkatkan kepribadian serta keterampilan di dalam ataupun di luar sekolah. Pendidikan berpengaruh pada proses pembelajaran. Semakin tinggi pendidikan, semakin mudah seseorang menerima informasi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, perolehan informasi tak hanya dari media massa, melainkan turut serta informasi dari individu lain. Beragam informasi yang masuk, beragam pula wawasan yang didapatkan. Pengetahuan berkaitan erat dengan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan diharapkan semakin banyak pula pengetahuannya. Akan tetapi, perlu diketahui bahwa individu yang tidak berpendidikan rendah belum tentu kurang berpengetahuan. Sumber pengetahuan tidak hanya bisa didapatkan dengan menempuh pendidikan formal. Pendidikan non formal juga memberikan pengetahuan. Pengetahuan atas suatu hal menciptakan penilaian positif ataupun negatif pada hal tersebut serta memengaruhi sikap individu terhadap hal tersebut. Hal yang dinilai secara positif akan disikapi secara positif.

b. Informasi / Media Massa

Pengetahuan yang didapat baik secara formal atau non formal menciptakan efek jangka pendek. Hal tersebut meningkatkan pengetahuan kerja. Teknologi yang kian berkembang menyuguhkan informasi akan inovasi terkini. Media massa seperti televisi ataupun koran berpengaruh dalam membentuk opini

serta keyakinan masyarakat sebagai sarana komunikasi. Selain menyampaikan informasi sebagai tugas utamanya, media massa juga menyampaikan pesan-pesan, termasuk saran-saran untuk menggiring opini publik. Kehadiran sumber pengetahuan mutakhir menyuguhkan pengetahuan baru untuk membentuk pengetahuan kerja mengenai hal itu.

c. Sosial budaya dan ekonomi

Kebiasaan atau tradisi yang dilakukan orang tanpa memikirkan apakah yang dilakukan itu baik atau buruk. Oleh karena itu, seseorang menambah ilmunya, meskipun sebenarnya tidak. Status sosial ekonomi berpengaruh pada pengetahuan individu. Hal tersebut dikarenakan penyokong akses sumber pengetahuan yang didapat oleh individu berkaitan dengan keadaan perekonomiannya.

d. Lingkungan

Ini merupakan unsur yang ada di sekitar individu. Unsur lingkungan mencakup fisik, biologis, serta sosial. Keberadaannya memengaruhi bagaimana pengetahuan kerja yang diperoleh individu dalam lingkungan tersebut. Terjadinya adalah dengan atau tanpa interaksi dua arah di mana masing-masing pihak memberi tanggapan sebagai pengetahuan.

e. Pengalaman

Pengalaman merupakan awal pengetahuan berasal. Untuk membuktikan keabsahan pengetahuan dapat dilakukan dengan mengaplikasikan pengetahuan tersebut yang telah digunakan dalam mengatasi permasalahan terdahulu. Pengalaman merupakan manifestasi dari sintesis penalaran ilmiah

dan etis berdasarkan masalah kehidupan nyata di tempat kerja dan pengambilan keputusan.

f. Usia

Usia memengaruhi pemahaman dan pemikiran. Seiring bertambahnya usia, pengetahuan yang kita peroleh meningkat seiring dengan berkembangnya pemahaman dan pemikiran kita. Di usia paruh baya, orang menjadi lebih siap untuk mengambil peran aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta beradaptasi dengan baik di usia tua. Juga, di usia paruh baya, orang menghabiskan sebagian besar waktu untuk membaca. Intelektualitas, kecakapan dalam memecahkan permasalahan-permasalahan, serta kecakapan dalam perkataan tak mengalami penurunan pada usia ini.

## **2. Dimensi dan Indikator Pengetahuan Kerja**

Dimensi adalah bagian yang memiliki batas tertentu. Indikator sendiri ialah variabel dalam melakukan evaluasi terhadap keadaan ataupun perubahan dari masa ke masa. Pada studi ini, diaplikasikan dimensi serta indikator yang dicetuskan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013) dalam penelitian Habibullah et al., (2020) yang diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Dimensi Pendidikan :

- 1) Pekerjaan yang linier dengan pendidikan, dengan tersesuaiannya latar pendidikan dengan pekerjaan maka akan menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan kerja karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas. Aktivitas kerja yang dilakukan karyawan adalah manifestasi pengetahuan kerjanya. Adanya pengetahuan kerja yang telah dimiliki maka karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana prosedur yang diberi. Dengan demikian hasil dari pekerjaannya akan maksimal.
- 3) Pemahaman karyawan akan prosedur dalam melaksanakan tugas, dengan pengetahuan kerja karyawan dapat memahami prosedur dan target yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memenuhi prosedur tugasnya dengan baik.

b. Dimensi Pengalaman

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menunjukkan kemampuan individu dalam melakukan tugasnya serta memberi peluang kepada seseorang dalam melaksanakan tugas secara optimal.
- 2) Prestasi kerja yang dimiliki karyawan ialah pencapaian kerja seorang individu dalam mengerjakan tugasnya.
- 3) Ketenangan karyawan saat bekerja, yang bisa diperoleh apabila karyawan dapat melakukan pengembangan terhadap kepribadiannya dengan kecerdasan emosional serta berpikiran positif yang kemudian melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh.

c. Dimensi Minat

- 1) Kehadiran, kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki minat dan etika kerja yang baik.

- 2) Kepatuhan terhadap atasan, kepatuhan merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan kerja. Dengan pengetahuan terhadap perintah atasan, maka seseorang mampu berperilaku aman dan mencegah dari perilaku yang beresiko.
- 3) Sikap terhadap pekerjaan, hal ini diekspresikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

### **2.1.2 Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja merupakan aspek dari kompetensi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut pemaparan mengenai keterampilan kerja:

#### **1. Pengertian Keterampilan Kerja**

Karyawan yang berkualifikasi memiliki keterampilan kerja tinggi dapat bekerja lebih baik. Menurut Irianto (2001) dalam (Nurchahyo & Musdalifah, 2018) keterampilan kerja merupakan gabungan dari beberapa kompetensi kerja fisik dan non fisik yang berkaitan dengan penerapan untuk memperoleh pengetahuan kerja baru. Selain itu, telah dikemukakan bahwa pengertian keterampilan tidak hanya mengacu pada keterampilan yang terlihat, tetapi juga pada keterampilan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan sosial seseorang. Dalam (Nurchahyo & Musdalifah, 2018) Martoyo menyatakan bahwa keterampilan kerja (*work skill*) dapat dibagi menjadi 3 golongan, yaitu :

- a. *Technical Skill* (keterampilan teknis), merupakan keterampilan kerja yang paling penting yang harus dimiliki seorang karyawan.

- b. *Human Skill* (keterampilan kemanusiaan), sebagai seorang individu yang harus mampu mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh seorang manajer.
- c. *Conceptual Skill* (keterampilan konseptual), adalah jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang menduduki posisi manajerial sebagai individu yang harus mampu mengkoordinasikan kegiatan utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Keterampilan Kerja**

Pada studi ini, diaplikasikan dimensi serta indikator yang dicetuskan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam penelitian (Purba et al., 2020) yang diklasifikasikan sebagai berikut:

### **a. Dimensi Kecakapan**

- 1) Kemahiran dalam menguasai pekerjaan, suatu keterampilan kerja atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seorang individu karyawan dalam pelaksanaan tanggungjawabnya.
- 3) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang memiliki ketelitian sangat baik agar hasil kerjanya selalu konsisten maka haruslah mampu melakukan pengendalian diri selama melakukan pekerjaannya.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dalam berkonsentrasi, siaga, ambisi serta kemampuan memperkirakan kecepatan kerja.

b. Dimensi Kepribadian

- 1) Kemampuan dalam mengendalikan diri. Kemampuan seseorang menelaraskan tingkah lakunya atas dasar nilai moral yang berlaku sehingga arahnya positif.
- 2) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, ialah kombinasi sikap serta keyakinan individu perihal melakukan pekerjaan yang sifatnya terus berubah. Hal ini mengandalkan kemampuan individu itu sendiri dalam memulai, melaksanakan, serta menyelesaikan pekerjaan karyawan..
- 3) Komitmen terhadap pekerjaan, karyawan dengan memiliki komitmen maka dapat merasakan kebahagiaan dalam bekerja dan bukan merasa melakukan pekerjaan atas paksaan.

c. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik. Tiap-tiap individu mempunyai potensi. Hal tersebut dapat dikembangkan sehingga memiliki kualitas yang diunggulkan dan berpeluang mencapai kesuksesan karir yang tinggi.

### **2.1.3 Spiritualitas di Tempat Kerja**

Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Berikut pemaparan mengenai spiritualitas di tempat kerja:

## **1. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja**

Spiritualitas tempat kerja adalah realitas yang tidak dapat diabaikan dalam dunia bisnis dan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan manajemen terwujud di mana-mana. Orang yang sangat spiritual datang untuk bekerja dengan hati, jiwa, dan tubuh yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan karyawannya. Spiritualitas di lokasi kerja dipandang sebagai motivator bagi karyawan yang bekerja berjam-jam (Indradevi, 2020). Nurkholis, Dularif, & Rustiarini (2020) dalam (Utami et al., 2021) menyatakan bahwa konsep spiritualitas di tempat kerja menggambarkan ekspresi serta pengalaman spiritualitas di lingkungan pekerjaan dan mendapat sarana dari beragam unsur perusahaan, yakni lingkungan/iklim organisasi, budayanya, kepemimpinan dan praktik di dalamnya.

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam (Karnia et al., 2020) Spiritualitas pada lokasi pekerjaan ialah pemahaman bahwa para karyawan mempunyai memiliki kehidupan batin yang mereka dukung serta pelihara secara pribadi di tempat kerja, yang dipupuk melalui pekerjaan yang bermakna dalam konteks masyarakat atau organisasi tempat mereka bekerja. Rathee & Rajain, (2020) menyebutkan ada beberapa cara di mana spiritualitas memanifestasikan dirinya di tempat kerja, khususnya pada dua tingkat yang berbeda, baik secara organisatoris maupun personal. Pada tingkat pertama, organisasi menekankan spiritualitas untuk meningkatkan produktivitas. Spiritualitas dipahami di sebagian besar tempat kerja karena karyawan berasal dari latar belakang budaya dan agama dan bekerja berdasarkan nilai-nilai moral pribadi mereka yang terkait. Mereka

mencoba menghubungkan etika kerja dan keyakinan mereka. Pada tingkat kedua, karyawan adalah orang yang spiritual dan mungkin tertarik pada kesesuaian pekerjaannya untuk kehidupan spiritual bahkan sebelum menerima suatu posisi.

Ketika individu karyawan memiliki kesadaran akan aktivitas kerja yang tidak hanya dengan fisik namun turut menggunakan hati maka spiritualitas sudah diterapkan dalam pekerjaan. Seorang individu mencintai pekerjaannya karena mempunyai pengalaman spiritual positif sehingga bentuk penyimpangan dalam pekerjaannya menjadi kemungkinan kecil untuk dilakukan. Kinerja yang maksimal menjadi hasil dari spiritualitas yang diterapkan dengan bentuk usaha yang besar dalam bekerja agar lebih efektif (Nilna Elmawati Falabiba, 2019).

## **2. Dimensi dan Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja**

Milliman (2003) dalam penelitian (Mousa, 2020) mengemukakan dimensi spiritualitas di tempat kerja meliputi *purpose in one's work* “*meaningful work*” *having a “sense of community”*, *dan being in “alignment with organization's values” and mission*. Ketiga hal tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organization level*.

### *a. Meaningful work* mewakili level individu

Ini adalah unsur mendasar dari spiritualitas tempat kerja. Dalam hal ini, individu karyawan mempunyai perasaan berkaitan dengan hakikat dalam bekerja. Dengan demikian, individu tersebut memiliki rasa ikhlas ketika melakukan pekerjaannya.

*Meaningful work* memiliki tiga indikator, yaitu: *enjoy work* (menikmati pekerjaan), *energized by work* (ditenagai oleh pekerjaan), dan *work gives*

*personal meaning and purpose* (pekerjaan memberi makna dan tujuan pribadi).

b. *Sense of community* mewakili level kelompok

Ini adalah aspek di level kelompok di mana fokusnya adalah interaksi antar karyawan. Contoh dari aspek ini adalah saling membantu dalam aktivitas pekerjaan.

*Sense of community* memiliki tiga indikator, yakni: *sense of connection with co-workers* (rasa koneksi dengan rekan kerja), *employees support each other* (karyawan saling mendukung), dan *linked with a common purpose* (terkait dengan tujuan bersama).

c. *Alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi.

Ini berkaitan dengan bagaimana individu memiliki pengalaman yang membuat berpihak pada hal yang hendak dicapai oleh perusahaan. Unsur ini berkaitan dengan pandangan bahwa tujuan perusahaan adalah yang lebih utama daripada tujuan pribadi sehingga haruslah berkontribusi kepada perusahaan.

*Alignment work organization values* memiliki tiga indikator, yakni: *feel connected to organization's goal* (merasa terhubung dengan tujuan organisasi), *identify with organization's mission and values* (terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi), dan *organization cares about employees* (organisasi peduli terhadap karyawan).

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Berikut pemaparan mengenai kinerja karyawan:

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) dalam (Nguyen et al., 2020) menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari karyawan seorang individu karyawan baik yang dinilai dari kualitasnya atau kuantitasnya. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan penilaian dari orang lain atas aksi seorang individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Abdullah (2014) kinerja ialah singkatan dari kinetika energi kerja. Dalam bahasa Inggris padanan katanya adalah *performance*. Kinerja merupakan output dari indikator suatu pekerjaan yang dilihat pada suatu periode tertentu. Kinerja adalah *performance* atau hasil yang diperlihatkan oleh individu karyawan, level manajerial ataupun level organisasi, yang mana hasilnya haruslah bisa diperlihatkan bukti-bukti yang nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) (Andreas, 2022).

Pencapaian yang diperoleh perusahaan penentunya adalah setiap individu karyawan. Kinerja individu memiliki arti, yakni kecakapan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas menggunakan keahlian tertentu (Lijan, 2012). Keahlian dalam hal ini ialah keterampilan individu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Tiap orang pastilah memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Hal tersebut dilandasi oleh beragam faktor, yakni pengetahuan kerja, tingkat pendidikan, dan juga pengalamannya. Sarmiento dkk. (2007) dalam (Pahos &

Galanaki, 2019) memberikan pendapat, yakni seringkali kinerja seseorang dipengaruhi dua hal: kemampuan serta keterampilan kerja seseorang tersebut, serta keinginan dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dilihat di bawah lensa teori AMO (*Abilities-Motivation-Opportunities*).

Kinerja disebut sebagai proses yang diarahkan guna memastikan agar tiap-tiap aktivitas perusahaan berada pada tempatnya guna memaksimalkan produktivitas karyawan, divisi, serta perusahaan tersebut (Asbari et al., 2021). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila dihadapkan pada lingkungan dengan aturan yang berada-beda dapat menjalankan tugasnya dengan efektif daripada karyawan lainnya (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

## **2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Merujuk pendapat Kasmir (2016), berikut lima indikator dalam melakukan pengukuran pada kinerja karyawan.

### **a. Kualitas**

Ini adalah level dimana rangkaian aktivitas ataupun hasil dari sebuah pekerjaan berada dekat dengan nilai sempurna. Hasil yang sempurna artinya karyawan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, hasil pekerjaan buruk maka karyawan juga memiliki kinerja yang kurang memuaskan.

### **b. Kuantitas**

Pengukuran kinerja bisa juga diukur dari kuantitas produksi hasil kerja karyawan.

### **c. Waktu**

Pada pekerjaan tertentu ada kecepatan yang harus dicapai agar menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Berarti, pekerjaan tersebut memiliki waktu minimal dan maksimal untuk menyelesaikan kerjanya.

d. Penekanan Biaya

Kegiatan tertentu dalam perusahaan memiliki anggarannya tersendiri. Dengan demikian, suatu kegiatan tidak boleh melebihi jumlah biaya yang telah dianggarkan.

e. Hubungan antar karyawan

Menciptakan hubungan yang baik antar sesama individu di dalam perusahaan dapat mendorong lingkungan kerja yang nyaman serta memungkinkan untuk memberikan dukungan satu sama lain sehingga menjadikan kegiatan kerja yang lebih baik.

Ada beragam faktor yang berpengaruh pada kinerja para karyawan. Diantarnya adalah komitmen perusahaan, kompetensi karyawan, budaya perusahaan, perubahan baru ke arah yang positif serta lainnya. Namun, studi ini berfokus pada aspek kompetensi SDM, mencakup pengetahuan kerja, keterampilan kerja serta didukung adanya spiritualitas di tempat kerja dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya pada kinerja para karyawan.

## **2.2 Hasil Penelitian yang Relevan**

Pada studi ini penulis mengumpulkan sumber dari studi terdahulu sebagai bahan pembandingan. Hal ini penulis lakukan untuk mengetahui kekurangan serta kelebihan dari hasil studi terdahulu.

**Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Luvy Dian Mayasari & Hermien Tridayanti (2019)	The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diperoleh adalah 41 orang dan dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS 3.0.	Hasil dari penelitian ini seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Dewi Puji Astuti, 2021)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat	Kualitatif dan Kuantitatif	Variabel Pengetahuan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai thitung sebesar $0,321 < t_{tabel} 1,689$ dengan taraf signifikansi $0,750 > 0,05$
3	Ding Chong (2022)	The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance	Metode kuantitatif dan studi literatur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan keterampilan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	(Viviani et al., 2020)	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan	Kualitatif dan Kuantitatif	Variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak

Lanjut di halaman selanjutnya

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan		signifikan terhadap kinerja UMKM.
5	Yan Wari Musthafa Zein, Risya Ladiva Bridha (2022)	The Effect of Motivation, Discipline, Knowledge, and Skills on Ajwad Resto's Employee Performance	Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ini memiliki sampel sebanyak 31 karyawan Ajwad Resto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, kedisiplinan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja secara parsial dan simultan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ajwad Resto.
6	Purba et al., (2020)	The Effect Of Work Skills And Employee's Job Involvement On Employee Performance Through Job Satisfaction In Manpower Office Of Medan, Indonesia	Jenis penelitian ini adalah kausal dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian substruktur kedua menunjukkan bahwa keterampilan kerja kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
7	M. Hibbul Watoni dan Joko Suyono (2020)	<i>The Influence Of Workplace Spirituality And Workplace Climate On Employee Performance (Study On Sharia Banks In East Kalimantan</i>	Pendekatan kuantitatif dengan alat analisis data SPSS 20.	Spiritualitas di tempat kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

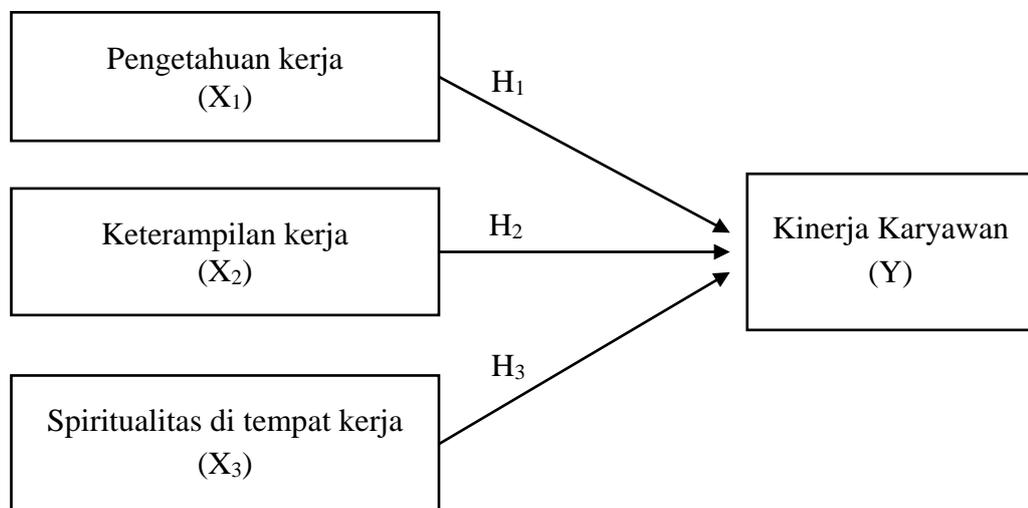
Lanjut di halaman selanjutnya

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Province)</i>		
8	(Nursofiyatun, 2021)	Pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1	Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian Spiritualitas Ditempat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
9	Karnia, Sri Suwarsi, Rusman Frendika (2020)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja. Hasil R square ditemukan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja yaitu dapat dijelaskan sebesar 29,4%.
10	Mousa (2020)	The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University	Diuji secara empiris dengan menggunakan analisis spiritual partial least squares dari sebuah survei kumpulan data dari 145 pengamatan, dikumpulkan dari anggota komunitas Universitas Abu Dhabi.	Kehadiran spiritualitas tempat kerja dalam lingkungan organisasi sangat terkait dengan kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka teori tersebut diatas, dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai sebuah model penelitian empiris untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan perusahaan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

Keterangan :

1. Variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang keberadaannya mendapat pengaruh dari variabel independen. Pada studi ini variabel dependennya ialah kinerja karyawan perusahaan (Y)..
2. Variabel bebas (independent) keberadaannya memengaruhi variabel terikat. Dalam studi ini variabel independennya adalah pengetahuan kerja (X1), keterampilan kerja (X2), dan spiritualitas di tempat kerja (X3).

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu analisis pada teori yang digunakan dengan permasalahan yang dirumuskan maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

(H<sub>1</sub>) Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

Pengetahuan kerja adalah sebuah kemampuan yang didapatkan melalui pendidikan formal maupun informal serta sesuatu yang diketahui dari sebuah realita. Pengetahuan kerja ialah hasil dari pengamatan atas sesuatu melalui panca indera, yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa serta peraba (Sika et al., 2022).

Hasil dari penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Mayasari & Tridayanti (2019) menemukan bahwa pengetahuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shuang Galaxy Mall Surabaya. Kesimpulan dari studi tersebut adalah bahwa karyawan dengan pengetahuan kerja yang tinggi maka kinerjanya juga meningkat.

(H<sub>2</sub>) Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

Menurut Irianto (2001) dalam (Nurchahyo & Musdalifah, 2018) keterampilan kerja merupakan gabungan dari beberapa kompetensi kerja fisik dan non fisik yang berkaitan dengan penerapan untuk memperoleh pengetahuan kerja baru. Selain itu, telah dikemukakan bahwa pengertian kemampuan tidak hanya mengacu pada kemampuan yang terlihat, tetapi juga pada

kemampuan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan sosial seseorang.

Hasil dari penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian (Purba et al., 2020) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja karyawan, artinya jika keterampilan kerja karyawan baik maka akan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila keterampilan karyawan tersebut kurang baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Keterampilan mampu memberikan pengaruh langsung pada kinerja karyawan di perusahaan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan tiap individu perlu ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan. Tentulah dalam hal ini seorang individu harus sudah memiliki kemampuan dasar dari hal yang hendak ditingkatkannya. Kemampuan dasar yang diasah akan memberikan keuntungan bagi individu tersebut ataupun sekitarnya.

(H<sub>3</sub>) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam (Karnia et al., 2020) Spiritualitas pada lokasi pekerjaan ialah pemahaman bahwa para karyawan mempunyai kehidupan batin yang mereka dukung serta pelihara secara pribadi di tempat kerja, yang dipupuk melalui pekerjaan yang bermakna dalam konteks masyarakat atau organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil dari penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Mousa (2020) bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja

karyawan. Tepatnya, spiritualitas tempat kerja menyumbang 57% dari perbedaan kinerja karyawan untuk fakultas. Sehubungan dengan kategori ini, keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu adalah isu utama, diikuti dengan rasa kontribusi terhadap masyarakat, diikuti dengan kesempatan untuk kehidupan batin, dan akhirnya rasa kenikmatan di tempat kerja. Berdasarkan ukuran perbedaan dalam kinerja karyawan yang diperhitungkan oleh spiritualitas tempat kerja, tampaknya demikian spiritualitas tempat kerja sangat penting dalam memastikan bahwa ada kinerja tinggi untuk fakultas.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan maksud memiliki sifat yang sistematis serta terstruktur dari proses awal hingga akhir.

### **3.2 Waktu dan Wilayah Penelitian**

Waktu penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yakni mulai Februari 2023 hingga selesai. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Surakarta tepatnya adalah PT Fajar Bangun Raharja yang beralamat di JL. LU. Adi Sucipto, Kode Pos : 57731. Peneliti mengambil tempat penelitian disini karena lokasi ini sesuai dengan studi kasus/peristiwa diatas.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2017) mendefinisikannya sebagai sekumpulan yang di dalamnya terdiri dari objek/subjek berkarakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Pada studi ini populasinya adalah seluruh karyawan perusahaan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

#### **2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dijadikan ”perwakilan” (Hamidi, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Sampel ditentukan dengan mengaplikasikan skema Arikunto (2016), yakni jika subjek < 100 maka seluruhnya dijadikan

sampel. Dengan demikian studi tersebut merupakan studi populasi. Namun, apabila subjek dalam populasi tersebut besar maka dijadikan sampel sebanyak 10 – 15% ataupun 20 – 25% ataupun lebih. Hal tersebut dapat ditentukan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut ini: (1) Kesanggupan peneliti berkaitan dengan waktu serta dana. (2) Luas area yang akan diamati. (3) Risiko yang harus dihadapi peneliti. Keseluruhan populasi karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta sebanyak 44 orang. Sebagaimana petunjuk yang telah dijabarkan maka keseluruhan populasi tersebut adalah sampel, yaitu sejumlah 44 orang.

#### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

#### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ialah suatu bentuk dengan sifat tertentu yang diberi angka. Selain itu, variabel dapat dijelaskan sebagai konsep dengan beragam nilai kuantitatif yang dapat berubah. Variabel yang diangkat pada studi ini meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberikan petunjuk mengenai cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ringkasan dari variabel penelitian serta indikator yang digunakan dalam menyusun kuisioner akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja	Mangkunegara (2011) dalam (Nguyen et al., 2020) menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Kasmir (2016) yang terdiri dari 5 indikator: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan	Skala Likert 1-5
2.	Pengetahuan kerja	Sika et al. (2022) menyatakan pengetahuan kerja merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran,	Yuniarsih dan Suwatno (2013) dalam penelitian Habibullah et al., (2020) mengklasifikasikan dimensi dan indikator pengetahuan kerja sebagai berikut: Pendidikan a. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan b. Pengetahuan kerja karyawan tentang	Skala Likert 1-5

Lanjut di halaman selanjutnya

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
		penciuman, rasa dan raba. Mata dan telinga menjadi pancaindra yang memperoleh pengetahuan kerja lebih banyak daripada pancaindra lainnya.	<p>prosedur pelaksanaan tugas</p> <p>c. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugas</p> <p>Pengalaman</p> <p>a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan</p> <p>b. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan</p> <p>c. Ketenangan karyawan saat bekerja</p> <p>Minat</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Kepatuhan terhadap atasan</p> <p>c. Sikap terhadap pekerjaan</p>	
3.	Keterampilan kerja	Menurut Irianto (2001) dalam (Nurchahyo & Musdalifah, 2018) keterampilan kerja merupakan gabungan dari beberapa kompetensi kerja fisik dan non fisik yang berkaitan dengan penerapan untuk memperoleh pengetahuan kerja baru. Selain itu, telah dikemukakan bahwa pengertian kemampuan tidak hanya mengacu pada kemampuan yang terlihat, tetapi juga pada kemampuan mental, manual, motorik,	Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam penelitian (Purba et al., 2020) mengklasifikasikan dimensi dan indikator keterampilan kerja sebagai berikut: Kecakapan a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan Kepribadian a. Kemampuan dalam mengendalikan diri b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan c. Komitmen terhadap pekerjaan	Skala Likert 1-5

Lanjut di halaman selanjutnya

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
		perseptual, dan bahkan sosial seseorang.	Latihan : indikatonya kemampuan dalam melatih diri menjadi lebih baik	
4.	Spiritualitas di tempat kerja	Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam (Karnia et al., 2020) Spiritualitas di tempat kerja adalah pengenalan atau pemahaman untuk para karyawan agar memiliki kehidupan batin dalam bekerja yang mendukung dan memelihara untuk diri mereka pribadi, serta dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang berada dalam konteks sebuah komunitas atau organisasi mereka bekerja.	Milliman (2003) dalam penelitian (Mousa, 2020) mengemukakan dimensi dan indikator spiritualitas di tempat kerja sebagai berikut: <i>Meaningful work</i> a. Menikmati pekerjaan b. Ditenagai oleh pekerjaan c. Pekerjaan memberi makna & tujuan pribadi <i>Sense of community</i> a. Rasa koneksi dengan rekan kerja b. Karyawan saling mendukung c. Terkait dengan tujuan bersama <i>Alignment with organizational values</i> a. Merasa terhubung dengan tujuan organisasi b. Terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi c. Organisasi peduli terhadap karyawan	Skala Likert 1-5

### **3.7 Analisis Data**

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan atau kesimpulan dalam memecahkan suatu masalah. Berikut tahap analisis data yang dilakukan oleh penelitian:

#### **3.7.1 Statistik Deskriptif**

Data yang dikelola berbentuk statistik artinya memberi makna pada hasil penelitian dengan menggunakan angka. Jenis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik ini bertujuan melakukan analisa data dengan cara menggambarkan data dengan sesungguhnya dengan tidak bertujuan memberi kesimpulan yang menggeneralisasi. Fungsinya adalah agar analisa tersebut menyajikan gambaran objek penelitian atas sampel serta populasi (Sugiyono, 2019).

#### **3.7.2 Uji Instrumen**

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuisioner. Modifikasi skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat responden menggunakan empat alternatif jawaban sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

4 = Setuju

2 = Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

3 = Netral

Supaya kuisioner teruji validitas serta keandalannya, maka dibutuhkan pengujian instrumen penelitian sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan alat ukur yang digunakan melakukan pengukuran dengan baik dan benar serta akurat. Guna mencari tahu kevalidan kuisioner maka dilakukan uji korelasi nilai pada setiap pertanyaan menggunakan skor total kuisioner tersebut. Jumlah responden untuk uji validitas ini adalah 44 responden, yaitu karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  jumlah adalah sampel, dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$ .

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan menunjukkan besar atau kecilnya bias pada suatu pengukuran. Sebuah kuisioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terkait pertanyaan menunjukkan konsistensi. Pengujian dianggap reliabel pada nilai cronbach alpha  $>$  0.60. Dalam Sugiyono (2013) menjelaskan uji ini melihat sejauh mana hasil pengukuran suatu data dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan uji yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa seluruh variabel pada studi ini reliabel. Didapati bahwa seluruh variabel memenuhi syarat 0,60. Artinya, jawaban responden konsisten (Sugiyono, 2013).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2017) menjelaskan tujuan dari uji normalitas yakni guna melakukan pengujian pada model regresi. Dalam hal ini pada variabel

dependen dan variabel independen apakah berdistribusi normal atau sebaliknya. Suatu model dikatakan baik apabila datanya berdistribusi setidaknya mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya maka dilihat dari data yang tersebar di bidang diagonalnya.

- a. Titik yang tersebar searah garis diagonal artinya berdistribusi normal. Dengan demikian, normalitas terjadi.
- b. Titik yang tersebar menjauhi garis diagonal artinya tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, normalitas tidak terjadi.

Selain itu, untuk mengetahui distribusi data dapat pula digunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Cara ini membutuhkan peran teknologi SPSS 23. Keputusan diambil didasarkan atas probabilitas, yakni akan dianggap memiliki distribusi normal apabila  $> 0.05$ .

## 2. Uji Multikolinearitas

Berfungsi sebagai pengujian untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara variabel independen. Hasil dari pengujian dikatakan baik jika tak ada korelasi di antara variabel tersebut. Menurut (Ghozali, 2017) pengidentifikasian ada atau tidaknya multikolinearitas bisa diketahui dari:

- a. Nilai *tolerance*
- b. VIF

Keduanya menunjukkan variabel bebas yang mendapat penjelasan dari variabel bebas lain. Sederhananya, suatu variabel bebas menjadi variabel terikat serta pada variabel bebas lainnya. Tolerance sendiri bertugas melakukan pengukuran variabilitas variabel bebas. Sehingga, nilai tolerance

terhadap VIF adalah kebalikan. Apabila *tolerance* menunjukkan nilai yang rendah, artinya VIF-nya tinggi. Hal ini dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ . Tidak terjadi multikolinieritas ditunjukkan apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk melakukan pengujian adakah ketidaksamaan varians pada suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila tidak ada perbedaan maka dikatakan sebagai homoskedastisitas. Namun, apabila ada perbedaan maka dikatakan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini berfungsi melakukan prediksi terhadap nilai variabel  $y$  apabila variabel  $x$  digandakan. Syarat agar uji ini dapat dilakukan adalah untuk melaksanakan uji korelasi lebih dulu. Namun, tidak selalu setelah dilakukan uji korelasi maka uji regresi harus dilakukan. Terdapat 2 tipe uji ini. Pertama, berupa linier sederhana yang dipakai dalam melakukan prediksi keterkaitan antara 2 variabel. Kedua, linier berganda yang dipakai dalam melakukan prediksi keterkaitan antara 3 variabel atau lebih. Dalam studi ini hanya akan dipaparkan

uji regresi linier berganda dikarenakan variabel yang diujikan berjumlah 3 variable independen.

Dalam analisis ini, variabel dependen (Y) mendapat penjelasan oleh setidaknya 2 variabel yang masih memiliki keterkaitan secara linier. Digunakannya metode ini guna menganalisa pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja pada kinerja karyawan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Pengetahuan Kerja
- $X_2$  = Keterampilan Kerja
- $X_3$  = Spiritualitas di Tempat Kerja
- a = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien Regresi Variabel Pengetahuan Kerja
- $b_2$  = Koefisien Regresi Variabel Keterampilan Kerja
- $b_3$  = Koefisien Regresi Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja
- e = Standar Error

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga yaitu:

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada uji ini, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bagaimana 0 & 1 diterangkan. Apabila nilainya kecil, artinya variabel bebas memberikan penjelasan lebih menyeluruh perihal apa yang diperlukan dalam melakukan prediksi variasi variabel terikat. Umumnya, koefisien determinasi pada data silang lebih mudah. Hal ini disebabkan variasi yang besar di antara tiap-tiap amatan. Koefisien determinasi memiliki interval ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Koefisien

determinasi dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 23 tabel *Model Summary*. Tabel *Model Summary* adalah ringkasan dari model dimana *Adjusted R Square* menyatakan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Apabila nilai pada koefisien ini = 1, artinya nilai persentase sumbangan X1, X2, X3 .... pada variance Y adalah 100%. Dengan demikian, variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikatnya. Oleh karena itu, kecocokannya meningkat dalam melakukan peramalan terhadap Y di garis regresi (Sugiyono, 2015).

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini berfungsi sebagai indikator yang menunjukkan perihal adakah variabel bebas kesemuanya berpengaruh signifikan pada variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai signifikansi uji F kurang dari 0,05 dengan demikian disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang kuat pada variabel terikat. Selain itu, dapat pula dilakukan dengan cara lain, yakni melakukan perbandingan pada F statistik atau F hitung terhadap F tabel. F tabel dilihat pada tabel statistik F, dengan derajat pembilang rumusnya k-1 dan derajat penyebut digunakan rumus n-k-1. Apabila ditunjukkan bahwa F hitung > F tabel, dengan demikian kesimpulannya seluruh variabel bebas dengan bersamaan berpengaruh kuat pada variabel terikat (Sugiyono, 2015).

### 3. Uji Signifikan Parameter Individual (uji statistik t)

Uji ini berfungsi mengetahui kuatnya pengaruh variabel independen (X) terhadap (Y). Umumnya, pengujian ini individual perihal menjelaskan variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan menurut (Sugiyono, 2015) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikansi t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Dalam menentukan model keputusan dengan menggunakan statistika Uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Interval keyakinan/ taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
- b. Derajat kebebasan (df) = n (jumlah data) – k (jumlah variabel independent)
- c. Dilihat hasil t tabel

Hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika t hitung > t tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_a$  diterima (berpengaruh).
- b. Jika t hitung < t tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Profil PT Fajar Bangun Raharja Surakarta**

PT Fajar Bangun Raharja bergerak dalam bisnis *real estate* dan pengembang perumahan yang berdiri pada tahun 1984. Pada tahun tersebut pula perusahaan ini memiliki komitmen menjalin kerjasama untuk menyukseskan program pemerintah pada sektor penyediaan rumah tinggal baik untuk masyarakat bawah, menengah maupun masyarakat atas. Perumahan Fajar Indah menjadi daerah eksklusif yang dibangun oleh PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Dalam hal management terkhusus untuk program marketing, PT Fajar Bangun Raharja Surakarta menarik berbagai calon konsumen dengan berbagai cara seperti melalui brosur, pemasangan spanduk, baliho, media massa, cetak dan elektronik, melalui slide pada gedung bioskop, karnaval dan mengirim proposal ke instansi pemerintah, swasta.

Dari sisi pelayanan, PT Fajar Bangun Raharja Surakarta berusaha memaksimalkan pelayanan kepada konsumen baik pada masa pra jual dengan menjaga kualitas bangunan dan pelayanan administrasi maupun pada masa pasca jual dengan menjawab keluhan-keluhan konsumen baik menyangkut penyempurnaan fisik, bangunan ataupun administrasi. PT Fajar Bangun Raharja Surakarta sudah memiliki lebih dari 25 produk dengan berbagai tipe dan harga. Secara akses mudah karena terletak di lokasi yang strategis di berbagai kota seperti Solo, Purwodadi, Semarang, Kendal dan Karanganyar. PT Fajar Bangun Raharja menyediakan rumah ready stock dan pembangunan sesuai permintaan.

Adapun produk dari PT Fajar Bangun Raharja ditujukan untuk kelas menengah ke atas dan menengah ke bawah, seperti Fajar Indah Permata 1 & 2, Beruang Mas Residence, Green Garden Residence, Griya Mustika Indah, Fajar Regency, Gedongan Indah, Citra Pesona Indah 1, Griya Kencana Asri, Permata Bolon, Griya Ringin Asri, Puro Asri 2 dan Rejo Makmur, Fajar Kencana Asri dan Kanaya Park View.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan terdapat 10 divisi pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta yang berkerja sama dalam rangka penyediaan rumah produksi:

1. Divisi Legal dengan ruang lingkup pekerjaan menyelenggarakan tertib administrasi di bidang legal secara umum dalam menunjang semua bentuk kegiatan yang ada diperusahaan.
2. Divisi Perencanaan, membuat perencanaan produk perusahaan sebagai pedoman atau panduan dalam proses produksi.
3. Divisi Personalia, bertanggungjawab dalam pengawasan ketertiban dan kedisiplinan kerja yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan program kerja antar divisi.
4. Divisi Pembukuan, bertanggungjawab dalam pembuatan laporan keuangan dengan mencatat, memeriksa dan melaporkan semua transaksi di perusahaan untuk perusahaan, dan instansi lain yang berkepentingan.
5. Divisi Marketing, mempromosikan seluruh produk perumahan dan ruko Fajar Group dengan tujuan agar lebih dikenal baik secara kualitas maupun kuantitas oleh masyarakat secara luas.

6. Divisi Proyek, bertanggungjawab dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan gambar, spesifikasi dan waktu yang telah di tentukan dengan hasil yang maksimal, sehingga diminati konsumen serta menciptakan kawasan dan sarana yang baik, indah dan rapi.
7. Divisi Logistik, menyiapkan barang yang dibutuhkan Divisi Proyek, sesuai spesifikasi teknis, standar, jumlah dan volume pada daftar kebutuhan barang yang dibuat divisi perencanaan.
8. Divisi Estimasi, menghitung volume pekerjaan, bahan dan upah bangunan rumah serta sarana prasarana.
9. Divisi Administrasi Marketing, menyediakan kebutuhan administrasi marketing untuk menunjang aktivitas "divisi marketing dan sales" dalam upaya membantu meningkatkan penjualan/sewa produk (rumah dan ruko).
10. Divisi *Cost Control*

#### **4.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai PT Fajar Bangun Raharja Surakarta**

##### **1. Visi :**

Menjadi Pengembang terdepan dalam mewujudkan hunian yang berkualitas dan bernilai investasi tinggi untuk mencapai kesejahteraan bersama.

##### **2. Misi :**

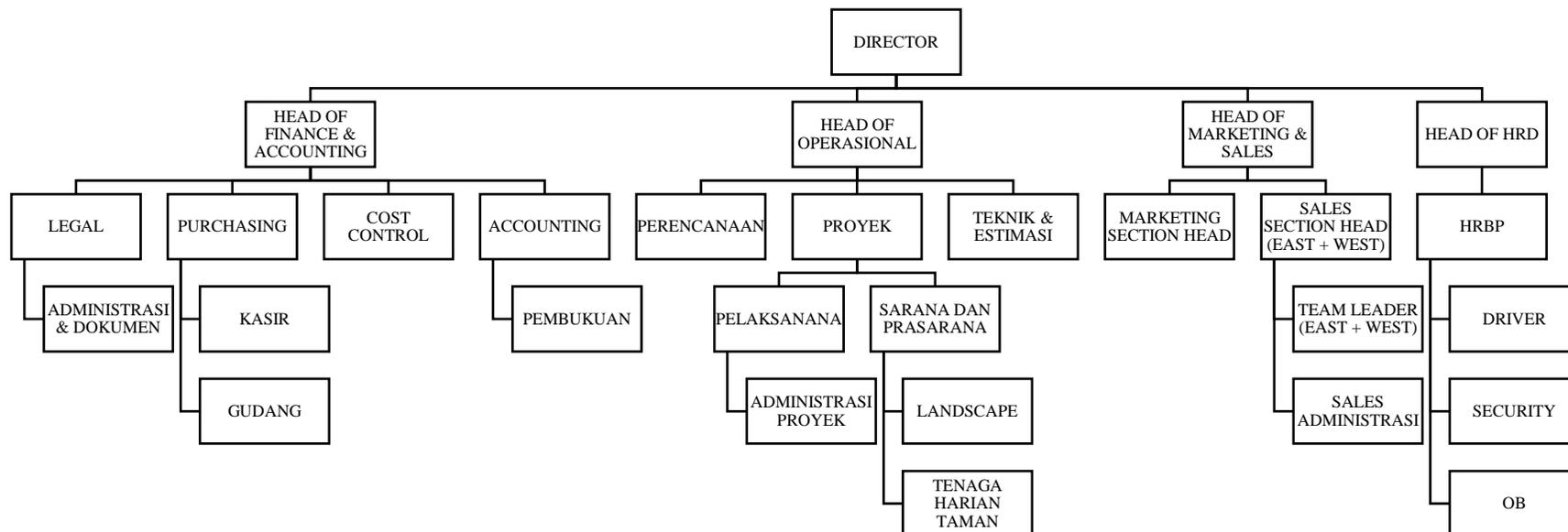
- a. Bekerja keras dalam membangun hunian yang aman, nyaman dan inovatif untuk kepuasan konsumen.
- b. Memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen.
- c. Mengembangkan manajemen dengan meningkatkan kualitas dan kreativitas SDM di lingkungan kerja yang profesional.

- d. Berkomitmen tinggi dalam membangun dan menjaga kesinambungan pertumbuhan perusahaan.

**3. Nilai-Nilai:**

- a. Integritas (*Integrity*)
- b. Kerja sama (*Teamwork*)
- c. Saling percaya dan menghargai (*Trust and respect*)
- d. Kinerja terbaik (*Performance excellence*)

### 4.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

#### 4.4 Gambaran Umum Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah responden PT Fajar Bangun Raharja Surakarta, dari penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan yaitu 44 orang didapat 32 karyawan dapat menjadi responden sehingga terdapat 12 karyawan yang tidak bisa menjadi responden dalam penelitian ini. Karakteristik berdasarkan domisili, agama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, bidang kerja responden, total penghasilan tiap bulan, serta lama bekerja. Hasil tersebut dipaparkan pada tabel di bawah ini :

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan domisili akan diperlihatkan pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4. 1 Domisili Responden**

Domisili	Jumlah	Presentase
Surakarta	15	46,8%
Karanganyar	8	25%
Boyolali	2	6,2%
Sukoharjo	6	18,7%
Klaten	1	3,1%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa responden yang berdomisili Surakarta sebanyak 15 (46,8%), berdomisili Karanganyar sebanyak 8 (25%), berdomisili Boyolali sebanyak 2 (6,2%), berdomisili Sukoharjo sebanyak 6 (18,7%), dan berdomisili Klaten sebanyak 1 (3,1%). Artinya responden terbanyak berdomisili di Surakarta.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan agama akan diperlihatkan pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4. 2 Agama Responden**

Agama	Jumlah	Presentase
Islam	24	75%
Katholik	5	15,6%
Kristen	3	9,3%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa responden yang beragama Islam sebanyak 24 (75%), beragama Katholik 5 (15,6%), dan beragama Kristen sebanyak 3 (9,3%). Artinya responden terbanyak beragama Islam.

### **3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan agama akan diperlihatkan pada tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	56,2%
Perempuan	14	43,8%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa responden laki-laki sebanyak 18 (56,2%) dan perempuan sebanyak 14 (43,8%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan usia akan diperlihatkan pada tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4. 4 Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 tahun	3	9,4%
25-35 tahun	6	18,7%
35-45 tahun	2	6,3%
>45 tahun	21	65,6%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa responden usia 18-25 tahun sebanyak 3 (9,4%), usia 25-35 tahun sebanyak 6 (18,7%), usia 35-45 tahun sebanyak 2 (6,3%), dan usia >45 tahun sebanyak 21 (65,6%). Artinya responden terbanyak adalah usia >45 tahun.

#### **5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan pendidikan terakhir akan diperlihatkan pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/Sederajat	8	25%
D3	2	6,3%
S1	21	65,6%
S2/S3	1	3,1%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 8 (25%), D3 sebanyak 2 (6,3%), S1 sebanyak 21 (65,6%), dan S2/S3 sebanyak 1 (3,1%). Artinya responden terbanyak berpendidikan terakhir S1.

#### **6. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja Saat Ini**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan bidang kerja saat ini akan diperlihatkan pada tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4. 6 Bidang Kerja Responden**

Bidang Kerja	Jumlah	Presentase
Legal	3	9,3%
Purchasing	2	6,3%
Cost Control	2	6,3%
Accounting	1	3,1%
Perencanaan	3	9,3%
Proyek	2	6,3%
Teknik & Estimasi	1	3,1%
Marketing Section Head	8	25%
Sales Section Head (East + West)	9	28,2%
Personalia	1	3,1%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa karyawan dengan bidang Legal sebanyak 3 (9,3%), Purchasing sebanyak 2 (6,3%), Cost Control sebanyak 2 (6,3%), Accounting sebanyak 1 (3,1%), Perencanaan sebanyak 3 (9,3%), Proyek sebanyak 2 (6,3%), Teknik dan Estimasi sebanyak 1 (3,1%), Marketing Section Head sebanyak 8 (25%), Sales Section Head (East + West) sebanyak 9 (28,2%), dan Personalia sebanyak 1 (3,1%).

#### **7. Karakteristik Responden Berdasarkan Total Penghasilan tiap Bulan**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan agama akan diperlihatkan pada tabel 4.7 di bawah ini:

**Tabel 4. 7 Total Penghasilan Tiap Bulan**

Total Penghasilan tiap bulan	Jumlah	Presentase
<Rp 2.500.000	12	37,5%
Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	20	62,5%
Rp 5.000.000 s/d Rp 7.500.000	-	-

>Rp 7.500.001	-	-
---------------	---	---

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa karyawan dengan total penghasilan <Rp 2.500.000 sebanyak 12 (37,5%), Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000 sebanyak 20 (62,5%), Rp 5.000.000 s/d Rp 7.500.000 tidak ada, dan >Rp 7.500.000 tidak ada. Artinya responden terbanyak berpenghasilan setiap bulannya yaitu Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000.

## 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan lama bekerja akan diperlihatkan pada tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4. 8 Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	1	3,1%
1-3 tahun	7	21,9%
3-5 tahun	1	3,1%
>5 tahun	23	71,9%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa karyawan yang bekerja <1 tahun sebanyak 1 (3,1%), 1-3 tahun sebanyak 7 (21,9%), 3-5 tahun sebanyak 1 (3,1%), dan >5 tahun sebanyak 23%. Artinya responden terbanyak lama waktu bekerja >5 tahun.

## 4.5 Pengujian dan Hasil Analisis Data

### 4.5.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah salah satu alat yang bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Uji instrumen yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

Pengujian ini membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel pada signifikansi signifikan 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk mengetahui  $r$  tabel, terlebih dahulu mencari  $df$  dengan rumus  $df=n$  (banyak data)  $- 2$ , sehingga ditemukan  $df=32-2=30$ . Untuk  $r$  tabel dengan  $df=30$  pada signifikansi 0,05 adalah 0,349. Berikut hasil uji validitas keempat variabel:

### a. Pengetahuan Kerja (X1)

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pengetahuan Kerja**

Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X1.1	0,619	0,349	Valid
X1.2	0,536	0,349	Valid
X1.3	0,494	0,349	Valid
X1.4	0,654	0,349	Valid
X1.5	0,555	0,349	Valid
X1.6	0,725	0,349	Valid
X1.7	0,554	0,349	Valid
X1.8	0,788	0,349	Valid
X1.9	0,707	0,349	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa variabel pengetahuan kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349) dan bernilai positif. Dengan demikian, semua item pengetahuan kerja berupa pernyataan dari nomor 1 sampai 9 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## b. Keterampilan Kerja (X2)

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,426	0,349	Valid
X2.2	0,642	0,349	Valid
X2.3	0,743	0,349	Valid
X2.4	0,769	0,349	Valid
X2.5	0,703	0,349	Valid
X2.6	0,652	0,349	Valid
X2.7	0,441	0,349	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa variabel keterampilan kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349) dan bernilai positif. Dengan demikian, semua item keterampilan kerja berupa pernyataan dari nomor 1 sampai 7 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## c. Spiritualitas di Tempat Kerja

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Spiritualitas di Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,824	0,349	Valid
X3.2	0,801	0,349	Valid
X3.3	0,695	0349	Valid
X3.4	0,687	0,349	Valid
X3.5	0,721	0349	Valid
X3.6	0,433	0,349	Valid
X3.7	0,734	0,349	Valid
X3.8	0,749	0,349	Valid
X3.9	0,757	0,349	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349) dan bernilai positif. Dengan demikian, semua item spiritualitas di tempat kerja berupa pernyataan dari nomor 1 sampai 9 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

d. Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,690	0,349	Valid
Y2	0,765	0,349	Valid
Y3	0,729	0,349	Valid
Y4	0,467	0,349	Valid
Y5	0,539	0,349	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349) dan bernilai positif. Dengan demikian, semua item keterampilan kerja berupa pernyataan dari nomor 1 sampai 5 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk menilai konsistensi jawaban dari responden yang mana dipergunakan untuk menguatkan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam variabel penelitian ini. Pengukuran uji reliabilitas dilakukan setelah data dinyatakan valid. Dalam menghitung reliabilitas ini dapat dilihat dari nilai  $\text{crobach's alpha } (\alpha) > 0,60$  maka instrumen tersebut dapat

dikatakan reliable. Secara keseluruhan, dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Min.	Keterangan
Pengetahuan Kerja	0,790	0,60	Reliable
Keterampilan Kerja	0,734	0,60	Reliable
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,876	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,633	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.13 Di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) seluruh variabel penelitian  $> 0,60$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan di dalam kuesioner yang digunakan untuk variabel pengetahuan kerja, keterampilan kerja, spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini.

#### **4.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini wajib dilakukan dalam analisa regresi linear berganda. Dalam pengujian ini, digunakan uji normalitas, heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Pada penelitian ini diolah melalui SPSS 23. Berikut dipaparkan hasil pengujiannya:

##### **1. Uji Normalitas**

Pengujian ini berfungsi mengetahui variabel dependen dan variabel independen apakah berdistribusi normal atau sebaliknya. Dikatakan terdistribusi

normal jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji *kolmogorov smirnov* lebih besar ( $p > 0,05$ ). Berikut dipaparkan hasil pengujiannya.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06894900
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.055
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4.14 Di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,200 di mana angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk melakukan pengujian adakah ketidaksamaan varians pada suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mengujinya adalah melihat apakah adanya signifikansi nilai. Berikut dipaparkan hasil pengujiannya:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	$\alpha$	Keterangan
----------	------	----------	------------

Pengetahuan Kerja (X1)	0,742	0,05	Terbebas dari Heterokedastisitas
Keterampilan Kerja (X2)	0,481	0,05	Terbebas dari Heterokedastisitas
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	0,930	0,05	Terbebas dari Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat nilai Sig. dari seluruh variabel  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan guna melihat apakah ada tidaknya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi linear berganda. Pada umumnya digunakan cara untuk melakukan uji multikolinieritas yakni dengan menggunakan analisis regresi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *tolerance* harus  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan SPSS 23 uji multikolinieritas dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengetahuan Kerja (X1)	0,456	2,191	Terbebas dari Multikolinieritas
Keterampilan Kerja (X2)	0,477	2,097	Terbebas dari Multikolinieritas
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	0,454	2,204	Terbebas dari Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dari sebuah variabel  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak terjadi masalah dan terbebas dari multikolinearitas.

#### 4.5.3 Hasil Tabulasi Responden

Berikut ini jawaban responden dari butir pernyataan masing-masing variabel:

##### 1. Variabel Pengetahuan Kerja (X1)

Terdapat 9 pernyataan pada variabel pengetahuan kerja, hasil jawaban responden dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

**Tabel 4. 17 Variabel Pengetahuan Kerja (X1)**

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
X1.1	-	1	-	25	6	32
	-	3%	-	78%	19%	100%
X1.2	-	-	3	24	5	32
	-	-	9%	75%	16%	100%
X1.3	-	-	2	25	5	32
	-	-	6%	78%	16%	100%
X1.4	-	-	5	20	7	32
	-	-	16%	62%	22%	100%
X1.5	1	5	10	12	4	32
	3%	16%	31%	38%	12%	100%
X1.6	-	-	5	22	5	32
	-	-	16%	68%	16%	100%
X1.7	-	1	3	20	8	32
	-	3%	9%	63%	25%	100%
X1.8	1	3	4	19	5	32
	3%	9%	13%	59%	16%	100%
X1.9	1	6	9	12	4	32
	3%	18%	28%	38%	13%	100%
TOTAL	3	16	41	179	49	288
	1%	5%	14%	62%	17%	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel pengetahuan kerja sebanyak 3 (1%) mengatakan sangat tidak setuju, 16

(5%) mengatakan tidak setuju, 41 (14%) memilih netral, 179 (62%) mengatakan setuju, dan 49 (17%) mengatakan sangat setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (62%) responden “**SETUJU**” terhadap pengetahuan kerja pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

## 2. Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Terdapat 7 pernyataan pada variabel keterampilan kerja, hasil jawaban responden dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

**Tabel 4. 18 Variabel Keterampilan Kerja (X2)**

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
X2.1	-	-	-	29	3	32
	-	-	-	91%	9%	100%
X2.2	-	2	4	23	3	32
	-	6%	13%	72%	9%	100%
X2.3	-	2	7	20	3	32
	-	6%	22%	63%	9%	100%
X2.4	-	-	3	24	5	32
	-	-	9%	75%	16%	100%
X2.5	-	-	5	22	5	32
	-	-	16%	68%	16%	100%
X2.6	-	2	13	17	-	32
	-	6%	41%	53%	-	100%
X2.7	-	2	6	22	2	32
	-	6%	19%	69%	6%	100%
TOTAL	0	8	38	157	21	224
	0%	3%	17%	70%	9%	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel keterampilan kerja sebanyak 0 (0%) mengatakan sangat tidak setuju, 8 (3%) mengatakan tidak setuju, 38 (17%) memilih netral, 157 (70%) mengatakan setuju, dan 21 (9%) mengatakan sangat setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (70%) responden “**SETUJU**” terhadap keterampilan kerja pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

### 3. Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)

Terdapat 9 pernyataan pada variabel spiritualitas di tempat kerja, hasil jawaban responden dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini:

**Tabel 4. 19 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)**

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
X3.1	-	1	2	24	5	32
	-	3%	6%	75%	16%	100%
X3.2	-	1	9	19	3	32
	-	3%	28%	60%	9%	100%
X3.3	-	2	2	24	4	32
	-	6%	6%	75%	13%	100%
X3.4	-	-	4	25	3	32
	-	-	13%	78%	9%	100%
X3.5	-	-	2	25	5	32
	-	-	6%	78%	16%	100%
X3.6	-	-	2	21	9	32
	-	-	6%	66%	28%	100%
X3.7	-	-	8	22	2	32
	-	-	25%	69%	6%	100%
X3.8	-	-	3	24	5	32
	-	-	9%	75%	16%	100%
X3.9	-	-	9	19	4	32
	-	-	28%	59%	13%	100%
TOTAL	0	4	41	203	40	288
	0%	1%	14%	71%	14%	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja sebanyak 0 (0%) mengatakan sangat tidak setuju, 4 (1%) mengatakan tidak setuju, 41 (14%) memilih netral, 203 (71%) mengatakan setuju, dan 40 (14%) mengatakan sangat setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (71%) responden “**SETUJU**” terhadap spiritualitas di tempat kerja pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 5 pernyataan pada variabel kinerja karyawan, hasil jawaban responden dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

**Tabel 4. 20 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Y1	-	-	3	24	5	32
	-	-	9%	75%	16%	100%
Y2	-	-	6	23	3	32
	-	-	19%	72%	9%	100%
Y3	-	-	1	21	10	32
	-	-	3%	66%	31%	100%
Y4	-	-	3	28	1	32
	-	-	9%	88%	3%	100%
Y5	-	-	6	20	6	32
	-	-	19%	62%	19%	100%
TOTAL	0	0	19	116	25	160
	0	0	12%	73%	16%	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebanyak 0 (0%) mengatakan sangat tidak setuju, 0 (0%) mengatakan tidak setuju, 19 (12%) memilih netral, 116 (73%) mengatakan setuju, dan 25 (16%) mengatakan sangat setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (73%) responden “**SETUJU**” terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

#### 4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini berfungsi mengetahui korelasi linear antara beberapa variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada studi ini, analisa ini digunakan untuk

menganalisa pengaruh antara pengetahuan kerja dan keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Analisa dilaksanakan melalui program SPSS 23 dan didapatkan hasil berikut ini:

**Tabel 4. 21 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.193	3.058		1.698	.101
	Pengetahuan Kerja	.030	.060	.060	.494	.625
	Keterampilan Kerja	.160	.102	.235	2.159	.030
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.270	.068	.600	3.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel Pengetahuan Kerja sebesar 0,030, untuk variabel Keterampilan Kerja sebesar 0,160 dan untuk variabel Spiritualitas di Tempat Kerja sebesar 0,270 dengan konstanta sebesar 5,193. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,193 + 0,030 X1 + 0,160 X2 + 0,270 X3 + e$$

1. Nilai a (konstanta) memiliki nilai positif sebesar 5,193. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai rata-rata variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 5,193.

2. Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan kerja menunjukkan angka sebesar 0,030. Hal ini menunjukkan jika pengetahuan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,030 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja menunjukkan angka sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan jika keterampilan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel spiritualitas di tempat kerja menunjukkan angka sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan jika spiritualitas di tempat kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Berikut penyajian hasil olah data dalam uji hipotesis:

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.771 <sup>a</sup>	.594	.551	1.096
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/*Adjusted R Square* adalah 0,551 atau sama dengan 55,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengetahuan kerja (X1), keterampilan kerja (X2) dan spiritualitas di tempat kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,1\% = 44,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan dalam penelitian ini.

## 2. Uji F

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

**Tabel 4. 23 Hasil Uji F**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.242	3	16.414	13.665	.000 <sup>b</sup>
Residual	33.633	28	1.201		
Total	82.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 13,665, sedangkan F tabel pada taraf 0,05 atau 5% dengan derajat

pembilang  $k-1 = 3-1 = 2$  dan derajat penyebut digunakan  $n-k-1 = 32 - 3 - 1 = 28$  maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,340. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dimana dengan kriteria pengujian jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Untuk mengetahui t tabel terlebih dahulu mencari nilai df dengan rumus  $df = n$  (banyaknya data)  $- k$  (banyaknya variabel independent) sehingga ditemukan  $df = 32 - 3 = 29$ . Untuk t tabel dengan  $df = 29$  pada signifikansi 0,05 *two tailed test* maka ditemukan t tabel sebesar 1,699.

**Tabel 4. 24 Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pengetahuan Kerja (X1)	0,494	1,699	0,625
Keterampilan Kerja (X2)	2,159	1,699	0,030
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	3,958	1,699	0,000

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.24 yang diperoleh dari pengolahan data SPSS 23 maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Pengetahuan Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS 23 untuk variabel Pengetahuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung adalah 0,494 dengan signifikan 0,625, dengan nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1,699,

hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,625 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,494 < 1,699$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $H_1$  ditolak, artinya Pengetahuan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

b. Keterampilan Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS 23 untuk variabel Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung adalah 2,159 dengan signifikan 0,030, dengan nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1,699, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,030 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,159 > 1,699$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $H_2$  diterima, artinya Keterampilan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

c. Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS 23 untuk variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung adalah 3,958 dengan signifikan 0,000, dengan nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1,699, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,958 > 1,699$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya Spiritualitas di Tempat Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

#### **4.6 Pembahasan Hasil Analisis Data**

##### **1. Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) penelitian membuktikan bahwa variabel Pengetahuan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 0,494 < t_{tabel} = 1,699$  dan nilai signifikan  $0,625 > 0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa  $H_1$  ditolak, ditolak artinya pengetahuan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Dari data yang didapatkan hal ini bertolak belakang dengan indikator dalam mengukur pengetahuan kerja yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013) dalam penelitian Habibullah et al., (2020), dilihat dari proses *recruitment* karyawan baru tidak terlalu mengedepankan relevansi latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. Misalnya dengan latar belakang pendidikan S1 Seni Rupa diterima dengan bidang kerja sebagai agent properti (pemasaran). Disamping itu, secara mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir di jenjang SMA/Sederajat saja. Dari bentuk manajemen yang demikian secara langsung sudah membentuk iklim perusahaan dimana pengetahuan kerja tidak terlalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tentu hal ini sudah tertanam dalam individu mereka.

Mereka beranggapan latar belakang pendidikan yang menjadi salah satu indikator terbentuknya pengetahuan kerja maupun usia yang menjadi faktor yang berpengaruh dalam terbentuknya pengetahuan tidak berarti bagi mereka. Hal ini tercermin dari pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan tugas juga masih dinilai kurang terlihat dari sering terjadi kesalahan dalam pekerjaan, dari sini tentu

akan berpengaruh pada waktu yang akan terbuang sia-sia atau dana perusahaan yang seharusnya tidak di anggarkan untuk memperbaiki kesalahan yang sudah dilakukan. Disamping itu, minat karyawan dalam bentuk kehadiran juga masih kurang, tercermin dari adanya permasalahan kinerja yang masih terjadi yaitu perihal kedisiplinan waktu atau efektivitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi Puji Astuti (2021) dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Master Cash & Credit Rantauprapat” yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai t hitung sebesar  $0,321 < t \text{ tabel } 1,689$  dengan taraf signifikansi  $0,750 > 0,05$ . Lain hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari & Tridayanti (2019) dengan judul “The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya” yang menyatakan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shuang Galaxy Mall Surabaya dengan nilai t-statistic  $> 1,688$  yaitu 2,229 dan p-value  $< 0,05$  yaitu 0,013.

## **2. Pengaruh Variabel Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) penelitian membuktikan bahwa variabel Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}} = 2,159 > t_{\text{tabel}} = 1,699$  dan nilai signifikan  $0,030 < 0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa  $H_2$  diterima, diterima artinya keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal ini menandakan keterampilan kerja yang sudah diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen dan karyawan pun beranggapan bahwa keterampilan kerja ini dengan terus dilatih akan memberikan pengaruh luar biasa pada kinerja karyawan dan tentu berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan fenomena perusahaan masih memperkerjakan karyawan dengan usia pra pensiun karena dinilai sudah memiliki jam terbang (pengalaman) tinggi yang ini bermaksud pada keterampilan kerja terkait bidangnya dimana masa kerja mencapai 30 tahun.

Meskipun demikian, dengan usia karyawan mayoritas sudah pra pensiun PT Fajar Bangun Raharja mampu bertahan di tengah tantangan yang ada. Hal ini dikarenakan dengan keterampilan kerja yang sudah terlatih dengan realita lapangan selama bertahun bahkan berpuluh-puluh tahun lamanya, tentu secara kecakapan menguasai pekerjaan sampai menyelesaikan pekerjaan sudah terbentuk. Tidak hanya itu, kemampuan dalam mengendalikan diri juga sudah terlatih sehingga ketika menghadapi realita lapangan dengan dinamika permasalahan tidak menjadi sebuah masalah yang besar, misalnya pembeli tiba-tiba membatalkan pembelian rumah padahal sudah bersusah payah, gesekan konflik dengan rekan kerja, ataupun persaingan tidak sehat antar rekan kerja dalam pekerjaan sebagai agen property. Dengan karyawan sudah bekerja bertahun-tahun juga sudah terbentuk komitmen terhadap pekerjaan. Kemudian, dengan adanya sistem *rekrutment* yang tidak mengedepankan relevansi bidang

kerja membuat karyawan terdorong untuk melatih diri sesuai bidang kerja yang dilakukan agar mampu memberi peningkatan kualitas diri dan perusahaan. Hal ini sebagaimana indikator yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam penelitian (Purba et al., 2020) pada pengukuran variabel keterampilan kerja. Maka dari itu, keterampilan kerja di PT Fajar Bangun Raharja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mayasari & Tridayanti (2019) dengan judul “The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya” yang menyatakan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shuang Galaxy Mall Surabaya dengan nilai t-statistic > 1,688 yaitu 1999 dan p-value < 0,05 yaitu sebesar 0,023. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Viviani et al. (2020) dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan” yang menarik kesimpulan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan.

### **3. Pengaruh Variabel Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) penelitian membuktikan bahwa variabel Spiritualitas Di Tempat Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 3,958 > t_{tabel} = 1,699$  dan nilai

signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa  $H_3$  diterima, diterima artinya spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dimana mereka merasa terhubung, saling memiliki, dan dipedulikan oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan dengan lapang dada mau untuk mengeluarkan kinerja maksimal mereka. Salah satu bentuk mewujudkan spiritualitas di tempat kerja yang PT Fajar Bangun Raharja berikan kepada karyawan yaitu pelatihan CVA (Corporate Value Alignment) yang dilakukan oleh lembaga pelatihan bisnis Akeyodia (dulu bernama iBizCOACH) (Hardjanto, 2023). Management perusahaan menyadari bahwa tantangan bisnis pada umumnya mampu diatasi oleh orang-orang yang mampu beradaptasi dengan perubahan, mulai dari tantangan globalisasi hingga revolusi digital, memahami regulasi, dan menciptakan inovasi di perusahaan. Perusahaan pun bergantung pada talenta karyawan untuk memberikan hasil. Tujuan dari diselenggarakannya program CVA ini adalah untuk menanamkan value dan budaya perusahaan di dalam diri karyawan. Pelatihan CVA ini diformulasikan untuk membantu merancang dan melaksanakan program-program yang berfokus pada sistem bisnis, strategi perusahaan, dan khususnya pengembangan bakat, kepemimpinan, dan kapasitas kinerja karyawan.

Nilai-nilai perusahaan disini seolah menginformasikan tentang semua hal yang dilakukan perusahaan, mulai dari hubungan yang berkelanjutan dengan

pelanggan, dengan mitra, hingga interaksi harian dengan anggota tim di seluruh bagian. Dalam memelihara nilai-nilai tersebut, perusahaan bertanggungjawab untuk memastikan setiap anggota tim menjalankan perannya sekaligus mendapatkan haknya untuk meningkatkan kapasitas diri. Dari salah satu program perusahaan yang diberikan kepada karyawan inilah terwujud sebuah keberhasilan dimana saat ini ditengah tantangan yang terjadi, perusahaan mampu untuk bertahan dengan didukung kapasitas kinerja karyawan tentunya. Kinerja yang dihasilkan dari spiritualitas di tempat kerja yang sudah terbentuk kuat dalam diri karyawan, sehingga dalam individu mereka merasa sudah menikmati pekerjaan, dalam level kelompok sudah merasa terkoneksi dengan rekan kerja dan antar karyawan sudah saling mendukung, dalam level organisasi sudah merasa terhubung dengan misi maupun nilai-nilai organisasi dan mereka merasa sudah dipedulikan oleh organisasi. Hal ini sebagaimana indikator yang dikemukakan oleh Milliman (2003) dalam penelitian (Mousa, 2020) pada pengukuran variabel spiritualitas di tempat kerja. Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja sangat berpengaruh langsung pada kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mousa (2020) dengan judul *“The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University Ahmed”* yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnia et al., (2020) dengan judul *“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung”* juga mendukung penelitian ini yang

mengemukakan bahwa terdapat pengaruh Spiritualitas di Tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan data diolah sebesar 29,4%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nursafiyatun (2021) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Di tempat Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1” mengemukakan bahwa Spiritualitas di tempat Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,315 < t_{tabel}$  sebesar 2,0243 tingkat signifikansi sebesar  $0,196 > 0,05$

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Studi ini menggunakan data primer. Ini merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden, yaitu karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil uji t pada variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $0,494 < 1,699$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,625$ . Dikarenakan dari proses *recruitment* karyawan baru yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan tidak terlalu mengedepankan relevansi latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. Iklim yang dihasilkan dari sistem ini tentu dengan waktu yang cukup lama sudah tertanam dalam individu karyawan.
2. Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil uji t pada variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $2,159 > 1,699$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,030$ . Berdasarkan hal tersebut dikarenakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selama ini dimana ditengah tantangan yang

ada mereka mampu bertahan, hal ini merupakan perwujudan dari keterampilan yang dimiliki.

3. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil uji t pada variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $3,958 > 1,699$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut dikarenakan karyawan pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta sudah sepenuhnya merasakan adanya dukungan dalam menyelesaikan suatu masalah pekerjaan dan sudah sepenuhnya merasakan kenyamanan dalam bekerja serta sudah terhubung dengan nilai-nilai perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi sejumlah keterbatasan. Sejumlah hal berikut diharapkan dapat menjadi perhatian peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Meskipun sudah memaki penggunaan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh yang secara ideal sampel adalah seluruh populasi yaitu 44 responden, akan tetapi dalam penyebaran kuisioner hanya didapatkan sebanyak 32 responden saja.
2. Studi ini meneliti pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas di tempat kerja. Sehingga penelitian ini tidak menyeluruh pada lebih banyak aspek yang memiliki keterkaitan dengan kinerja para karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

3. Kompleksitas terkait kinerja karyawan yang tak hanya mendapat pengaruh dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta spiritualitas di tempat kerja, melainkan juga tidak sedikit faktor lainnya yang berpengaruh dalam menilai kinerja individu karyawan yang tidak dimasukkan dalam studi ini.
4. Pada tahapan pengambilan data, dapat terjadi keadaan di mana penilaian yang dituliskan responden pada kuisioner tidaklah mewakili pendapat responden yang sebenarnya. Keadaan tersebut dapat terjadi disebabkan pemahaman yang berbeda dari tiap individu responden. Selain itu, sejumlah faktor lainnya meliputi apakah responden memberikan penilaian dengan jujur turut menjadi penyebab data tidak akurat.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Dilaksanakan penelitian berkelanjutan sebagai penilaian terkait ada atau tidaknya serta bagaimana perubahan perilaku responden dari masa ke masa.
  - b. Agar mengikutsertakan variabel lainnya yang mungkin turut berpengaruh dalam studi ini.
2. Bagi perusahaan
  - a. Meskipun aspek pengetahuan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta, bagi perusahaan serta karyawan agar membuat sebuah gebrakan baru untuk

mengedepankan aspek pengetahuan kerja karena dari hasil observasi didapatkan masih sering terjadi kesalahan yang dilakukan dan kurangnya inovasi dalam penyelesaian masalah pekerjaan. Karena dengan pengetahuanlah seseorang dapat lebih mudah menerima dan mengelola informasi yang akhirnya menjadi pengetahuan baru.

- b. Mengingat keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Diharapkan bisa menjadi perhatian agar terus dipertahankan dan ditingkatkan.

#### **5.4 Implikasi Penelitian**

Dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mempunyai implikasi penting terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perumusan implikasi ini menekankan pada upaya peningkatan keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja dalam kinerja karyawan dimana terdapat hasil pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menentukan bahwa dari semua variabel prediktor yang diteliti pada variabel keterampilan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Oleh karena itu, perlu diperhatikan variabel prediktor ini untuk dijaga dan ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal untuk masa-masa yang akan datang.

Adapun upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan keterampilan kerja diantaranya pengembangan karir melalui pendidikan yang dalam hal ini biasanya bersifat khusus. Ditujukan untuk karyawan terbaik yang dianggap perlu

mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup. Bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai kebutuhan dari PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Selain itu, bisa dilakukan upaya yang sudah diterapkan oleh perusahaan selama ini dimana sudah cukup baik karena memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta.

Dari hasil penelitian ini juga tergambar bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil seperti itu harus menjadi dorongan bagi PT Fajar Bangun Raharja Surakarta untuk menerapkan kegiatan yang memperkuat spiritualitas di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja adaptif, kinerja tugas, dan kinerja kontekstual karyawan. Sebagaimana yang sudah diterapkan oleh perusahaan sebagai bentuk kepedulian ataupun dukungan terhadap karyawan dengan pemberian *reward* kepada mereka yang memiliki prestasi kerja bagus berupa beberapa bentuk *reward* salah satunya diberangkatkan umroh bagi yang muslim sebagai upaya meningkatkan spiritualitas mereka dalam bekerja.

Selain itu, upaya yang dapat dilakukan diantaranya bisa dengan program-program kesejahteraan seperti program dukungan kesehatan karyawan dan dukungan materil lainnya atau dukungan moril yang terus dikembangkan. Apabila perusahaan memberikan peluang spiritualitas kerja dengan membangun nilai-nilai kebersamaan, hal ini berpengaruh pada setiap karyawan akan lebih semangat memberikan kinerja yang optimal, lebih tajam dalam kreativitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 530–536. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection , Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 84–91.
- Dewi Puji Astuti, dkk. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01(01), 21–30.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Habibullah, W., Hasiholan, L. B., & Seputra, A. (2020). The Influence Of Individual Competency, Entrepreneurial Concept And Knowledge On Msme Performance With Awards As Intervening Variables (Case Study At Msme Center Semarang). *Journal of Management*, 6(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1693%0Ahttp://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/1693/1634>
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penulis Proposal dan Laporan Penelitian*. UU Pers.

- Hardjanto, E. (2023, Maret 10). Bentuk Praktik Peningkatan Kinerja Karyawan. (A. M. Margareta, Interviewer)
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437–440. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.06.77>
- Karnia, K., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 230–234. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20027>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Lijan, P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Malik, F. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Survei pada Auditor Internal BUMN di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 21(2), 96–102. <https://doi.org/10.29313/ka.v21i2.4503>
- Mardhiyah. R. H, D. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 187–193.
- Mayasari, L. D., & Tridayanti, H. (2019). The Effect Of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 77–82. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.14>
- Mousa, A. E. (2020). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University. *International Business Research*, 13(5), 79. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n5p79>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture

- Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nilna Elmawati Falabiba. (2019). Pengaruh Penerapan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(March), 763–773.
- Nurchahyo, A., & Musdalifah. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan Dan Konsep Diri/Nilai Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung Hj Fatmawati Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2), 3436–3580.
- Nursofiyatun, I. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas DiTempat Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1. *Jurnal Manajemen*, 1–11.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(September), 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Pahos, N., & Galanaki, E. (2019). Staffing practices and employee performance: the role of age. *Evidence-Based HRM*, 7(1), 93–112. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0007>
- Purba, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Work Skills And Employee's Job Involment On Employee Performance Throug Job Satisfaction In Manpower Office Of Medan , Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 169–188. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3829741>
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>

- Ronito, H. (2022). *Ancaman Resesi Ekonomi Global 2023, Tetap Yakin Ingin Cicil Rumah?* www.duniafintech.com
- Sika, K., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Kecamatan Palibelo. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 914–928. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.567>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). No Title. In *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Supriadi. (2022). *Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Aktualisasi Diri* (D. Winarni (ed.)). CV Eureka Media Aksara.
- Utami, N. M. S. (2021). Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). The Influence of Workplace Spirituality and Workplace Climate on Employee Performance (Study on Sharia Banks in East Kalimantan Province). *Business and Accounting Research (IJE BAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4(1), 158–165. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJE BAR>
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada*

*Masyarakat*, 1(3), 465–476.

Zein, Y. W. M., & Bridha, R. L. (2022). The Effect of Motivation, Discipline, Knowledge, and Skills on Ajwad Resto's Employee Performance. *The Journal Gastronomy Tourism*, 9(1), 34–44.  
<https://doi.org/10.17509/gastur.v9i1.48539>

## LAMPIRAN

**Lampiran 1. Tabel Jadwal Penelitian**

No	Bulan Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Konsultasi	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
3	Revisi Proposal									X	X										
4	Pengumpulan Data									X	X	X									
5	Analisis Data										X	X									
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi										X	X									
7	Pendaftaran Munaqosah													X							
8	Munaqosah																	X			
9	Revisi Skripsi																		X		

Catatan : Jadwal penelitian disesuaikan dengan kebutuhan

## Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-663/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/03/2023 Sukoharjo, 08 Maret 2023  
 Lamp. :  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
 PT FAJAR BANGUN RAHARJA  
 di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **ANGGUN MULIA MARGARETA**  
 NIM : 195211125  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Penelitian : **PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA**  
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 dan Kelembagaan

**Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

### Lampiran 3. Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Dimensi & Indikator	Nomor Soal
1	Pengetahuan kerja	Pendidikan a. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan b. Pengetahuan kerja karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas c. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugas Pengalaman a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan b. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan c. Ketenangan karyawan saat bekerja Minat b. Kehadiran c. Kepatuhan terhadap atasan d. Sikap terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Keterampilan kerja	Kecakapan a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan Kepribadian a. Kemampuan dalam mengendalikan diri b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan c. Komitmen terhadap pekerjaan Latihan : indikatonya kemampuan dalam	10 11 12 13 14 15 16

		melatih diri menjadi lebih baik	
3	Spiritualitas di tempat kerja	<p><i>Meaningful work</i></p> <p>a. Menikmati pekerjaan</p> <p>b. Ditenagai oleh pekerjaan</p> <p>c. Pekerjaan memberi makna &amp; tujuan pribadi</p> <p><i>Sense of community</i></p> <p>a. Rasa koneksi dengan rekan kerja</p> <p>b. Karyawan saling mendukung</p> <p>c. Terkait dengan tujuan bersama</p> <p><i>Alignment with organizational values</i></p> <p>a. Merasa terhubung dengan tujuan organisasi</p> <p>b. Terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi</p> <p>c. Organisasi peduli terhadap karyawan</p>	<p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p>
4	Kinerja Karyawan	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Waktu</p> <p>d. Penekanan biaya</p> <p>e. Hubungan antar karyawan</p>	<p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p>
	Jumlah		30

#### **Lampiran 4. Kuisisioner Penelitian**

##### **KUISISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

**Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta**

Di tempat,

Assalammu'alaikum Wr Wb.

Saya Anggun Mulia Margareta, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA". Maka dari itu disini saya membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dari penelitian ini.

Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur, tepat, dan teliti. Atas perhatian, kebaikan, dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr Wb.

Hormat saya,

Anggun Mulia Margareta

NIM. 19.52.11.125

## 1. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (√) pada jawaban yang ada pilih.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

## 2. Identitas Responden

Nama :

Domisili :

Agama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :

18-25 tahun

25-35 tahun

35-45 tahun

>45 tahun

Pendidikan terakhir

SMA/Sederajat

D3

S1

S2/S3

Bidang (divisi) kerja saat ini:

Legal

Purchasing

Cost Control

Accounting

Perencanaan

Proyek

Teknik & Estimasi

Marketing Section Head

Sales Section Head (East + West)

Personalia

Total Penghasilan per bulan :

- <Rp 2.500.000
- Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000
- Rp 5.000.000 s/d Rp 7.500.000
- >Rp 7.500.001

Lama bekerja di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

- <1 tahun
- 1-3 tahun
- 3-5 tahun
- >5 tahun

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
1	Pendidikan yang sudah saya tempuh memberikan pengetahuan kerja tentang pekerjaan saya sekarang					
2	Pelatihan yang saya terima selama ini menambah pengetahuan kerja yang saya butuhkan saat ini					
3	Saya memahami prosedur pelaksanaan tugas yang saya lakukan, sehingga tidak ada kesalahan fatal dalam bekerja					
4	Pengalaman kerja yang saya miliki, membuat saya lebih ahli dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya menjadi karyawan yang memiliki lebih banyak prestasi kerja dibanding karyawan yang lain					
6	Dengan pengetahuan kerja yang saya miliki, saya lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Dengan pengetahuan kerja yang saya miliki sudah sangat baik, saya menjadi termotivasi untuk lebih rajin dalam bekerja					
8	Dengan pemahaman yang saya miliki, membuat saya tidak enggan untuk patuh terhadap atasan					
9	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan					
<b>Keterampilan Kerja</b>						
10	Keterampilan kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					

11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					
12	Karena saya teliti, pekerjaan yang saya lakukan minim kesalahan					
13	Dengan keterampilan kerja yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan saya					
14	Dengan keterampilan kerja yang saya miliki, saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya dapat bekerja melebihi target					
16	Saya merasa keterampilan kerja yang saya miliki masih kurang, membuat saya ingin mengembangkan potensi saya dengan berlatih					
<b>Spiritualitas di Tempat Kerja</b>						
17	Meskipun banyak tantangan, tapi saya sangat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
18	Setiap hari ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat					
19	Selama saya bekerja di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta, saya merasa bermakna karena dapat menyediakan hunian berkualitas bagi masyarakat					
20	Saya merasa sudah memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja					
21	Saya merasa dengan rekan kerja sudah saling mendukung dan menghargai					
22	Saya merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama					
23	Saya merasa sudah terhubung dengan tujuan organisasi					
24	Saya merasa bahwa organisasi PT Fajar Bangun					

	Raharja Surakarta menjalankan nilai-nilai yang positif					
25	Saya sebagai karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta merasa sudah dipedulikan oleh organisasi					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
26	Selama saya bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
27	Dalam sehari, saya merasa lebih banyak menyelesaikan pekerjaan dibanding karyawan yang lain					
28	Waktu pengerjaan tugas saya lebih cepat dari sebelumnya					
29	Saya merasa tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga tidak ada biaya yang terbuang oleh perusahaan karena kesalahan saya					
30	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dikantor					

## Lampiran 5. Dokumentasi Observasi

### 1. Wawancara dengan HRD PT Fajar Bangun Raharja Surakarta



### 2. Observasi & Pembagian kuisioner ke kantor pusat, Marketing Galeri, dan Gudang



Kantor Pusat



Penjelasan Pengisian Kuisioner



Gudang



Marketing Gallery

## **Lampiran 6. Daftar Pertanyaan Wawancara**

Narasumber : Bapak Eka Hardjanto, SH selaku HRD di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta

Dalam pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk melengkapi data pada penelitian ini yang berjudul “PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT FAJAR BANGUN RAHARJA SURAKARTA”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk melengkapi data pada penelitian ini:

Daftar pertanyaan:

1. Berapa jumlah karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta?
2. Apa saja pembagian divisi di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta?
3. Dari artikel yang dibaca oleh peneliti, adanya pandemi dan ancaman resesi (kenaikan suku bunga) mempengaruhi daya beli konsumen terhadap produk-produk kredit salah satunya rumah yang mengalami penurunan. Di bidang properti pada PT Fajar Bangun Raharja Surakarta apakah mengalami demikian? Bagaimana upaya menghadapinya?
4. Selama ini dalam kinerja karyawan, masalah apa yang masih sering terjadi?
5. Terkait dengan penelitian saya tentang pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan spiritualitas di tempat kerja. Adakah praktik-praktik dari ketiga hal tersebut?

Hasil wawancara:

1. Jumlah karyawan di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta ada 44 orang, untuk beberapa jenis pekerjaan lain seperti satpam atau tukang (produksi) kami memakai pihak ketiga (outsourcing).
2. Secara keseluruhan ada 12 divisi yaitu divisi perijinan (sertifikat, IMB, PBB, Akta jual beli), perencanaan gambar, teknik & estimasi, logistik, pembukuan, sarana & prasarana, keuangan, HRD, pemasaran, proyek

(produksi), gudang, dan cost control (quality control). Semua itu dibawah 2 direktur, direktur operasional & direktur manajemen.

3. Untuk perumahan tipe-tipe menengah seperti tipe 21, 36, 60 itu memang terpengaruh, karena sistemnya itu KPR, akhirnya menyusut/berkurang penjualannya. Tapi untuk tipe-tipe besar (real estate) itu meningkat. Itulah yang terjadi di PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Untuk tipe menengah khususnya tipe 21 itu kita sudah tidak buat, salah satunya karena upah borongan tukang itu juga meningkat. Terlebih saat ini untuk tipe menengah juga bersaing dengan pihak perumahan pemerintah, seperti PERUMNAS. Saat ini orientasi kita adalah PESAN-BANGUN, mereka yang datang adalah calon konsumen dengan kemampuan yang cukup tinggi dan biasanya tidak KPR melainkan tunai secara bertahap. Jadi, kita bertahan dengan penjualan rumah produk-produk besar dengan sistem tunai bertahap, selain itu, kita mengefisiensikan anggaran dan mengefektifkan semua divisi yang ada. Termasuk pemberdayaan SDM, akhir-akhir ini kita mengurangi jumlah SDM dan tidak menerima SDM baru. Tapi untuk tuntutan kedepan, kami perlu dukungan SDM fresh graduate yang punya kemampuan IT cukup tinggi.
4. Terkait kedisiplinan waktu atau (efektifitas) jam kerja
5. Untuk pengetahuan kami ada diklat atau seminar untuk karyawan dan untuk spiritualitas kami ada program pemberian reward salah satunya sampai pada reward diberangkatkan umroh. Selain itu juga ada program pelatihan dan pengembangan seperti misalnya program CVA (Corporate Value Alignment) agar karyawan semakin memahami value perusahaan tempat mereka berkarya.

**Lampiran 7. Tabulasi Data Responden**  
**1. Data Responden Penelitian (Bagian 1)**

No	Nama	Domisili	Agama	Jenis Kelamin	Usia
1	M. Suryanto	Karanganyar	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
2	Wowo	Klaten	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
3	Gasim Robin H	Sukoharjo	Islam	Laki-Laki	25-35 Tahun
4	Eka Hardjanto	Surakarta	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
5	Aris Suryanto	Surakarta	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
6	Roosita Indarwati	Karanganyar	Islam	Perempuan	>45 Tahun
7	Indriyati	Surakarta	Islam	Perempuan	>45 Tahun
8	Stefana Iriana Dewi	Surakarta	Katolik	Perempuan	35-45 Tahun
9	Iwan Setyo Wibisono	Sukoharjo	Islam	Laki-Laki	25-35 Tahun
10	Puji Sri H	Surakarta	Islam	Perempuan	>45 Tahun
11	Ningrum Puspita Sari	Sukoharjo	Islam	Perempuan	25-35 Tahun
12	Caecilia Kuswanti	Surakarta	Katolik	Perempuan	>45 Tahun
13	Heru Saptono	Sukoharjo	Katolik	Laki-Laki	>45 Tahun
14	Teguh Mujiono	Surakarta	Kristen	Laki-Laki	>45 Tahun
15	Amin Sumedi	Karanganyar	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
16	Davin Rachmat T	Sukoharjo	Islam	Laki-Laki	25-35 Tahun
17	Aris	Surakarta	Islam	Laki-Laki	25-35 Tahun
18	Anik	Surakarta	Islam	Perempuan	>45 Tahun
19	Dwi Sri Lestari	Surakarta	Islam	Perempuan	35-45 Tahun
20	Irvan Arga Y	Boyolali	Islam	Laki-Laki	18-25 Tahun
21	Ria Larasati	Surakarta	Islam	Perempuan	18-25 Tahun
22	Indaryanta	Karanganyar	Katolik	Laki-Laki	>45 Tahun
23	Daniel	Sukoharjo	Kristen	Laki-Laki	18-25 Tahun
24	Aninda Ayu Pertiwi	Surakarta	Islam	Perempuan	25-35 Tahun
25	Aprilina K	Boyolali	Islam	Perempuan	>45 Tahun
26	Fatma Yuliani	Surakarta	Islam	Perempuan	>45 Tahun
27	Nugroho	Karanganyar	Katolik	Laki-Laki	>45 Tahun
28	Slamet Riyanto	Karanganyar	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun

29	Bayu Wusono	Karanganyar	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun
30	Sumarni	Karanganyar	Islam	Perempuan	>45 Tahun
31	Prihatiningsih	Surakarta	Kristen	Perempuan	>45 Tahun
32	Slamet Sutomo	Surakarta	Islam	Laki-Laki	>45 Tahun

## 2. Data Responden Penelitian (Bagian 2)

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Bidang (Divisi) Kerja Saat Ini
1	M. Suryanto	S1	Cost Control
2	Wowo	S1	Legal
3	Gasim Robin H	SMA/Sederajat	Perencanaan
4	Eka Hardjanto	S1	Personalialia
5	Aris Suryanto	S1	Marketing Section Head
6	Roosita Indarwati	S1	Cost Control
7	Indriyati	SMA/Sederajat	Marketing Section Head
8	Stefana Iriana Dewi	S1	Teknik & Estimasi
9	Iwan Setyo Wibisono	D3	Purchasing
10	Puji Sri H	S1	Marketing Section Head
11	Ningrum Puspita Sari	S1	Purchasing
12	Caecilia Kuswanti	SMA/Sederajat	Sales Section Head (East + West)
13	Heru Saptono	SMA/Sederajat	Proyek
14	Teguh Mujiono	SMA/Sederajat	Proyek
15	Amin Sumedi	SMA/Sederajat	Marketing Section Head
16	Davin Rachmat T	S1	Sales Section Head (East + West)
17	Aris	S1	Sales Section Head (East + West)
18	Anik	S1	Sales Section Head (East + West)
19	Dwi Sri Lestari	S1	Marketing Section Head
20	Irvan Arga Y	S1	Sales Section Head (East + West)
21	Ria Larasati	S1	Sales Section Head (East + West)
22	Indaryanta	S1	Marketing Section Head
23	Daniel	S1	Sales Section Head (East + West)
24	Aninda Ayu Pertiwi	S1	Marketing Section Head
25	Aprilina K	D3	Marketing Section Head
26	Fatma Yuliani	S1	Accounting
27	Nugroho	S1	Perencanaan
28	Slamet Riyanto	SMA/Sederajat	Sales Section Head (East + West)
29	Bayu Wusono	S2/S3	Legal
30	Sumarni	S1	Legal
31	Prihatiningsih	SMA/Sederajat	Sales Section Head (East + West)
32	Slamet Sutomo	S1	Perencanaan

### 3. Data Responden Penelitian (Bagian 3)

No	Nama	Penghasilan	Lama Bekerja
1	M. Suryanto	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
2	Wowo	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
3	Gasim Robin H	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
4	Eka Hardjanto	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
5	Aris Suryanto	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
6	Roosita Indarwati	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
7	Indriyati	<Rp 2.500.000	>5 Tahun
8	Stefana Iriana Dewi	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
9	Iwan Setyo Wibisono	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	<1 Tahun
10	Puji Sri H	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
11	Ningrum Puspita Sari	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	3-5 Tahun
12	Caecilia Kuswanti	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
13	Heru Saptono	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
14	Teguh Mujiono	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
15	Amin Sumedi	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
16	Davin Rachmat T	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
17	Aris	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
18	Anik	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
19	Dwi Sri Lestari	<Rp 2.500.000	>5 Tahun
20	Irvan Arga Y	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
21	Ria Larasati	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
22	Indaryanta	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
23	Daniel	<Rp 2.500.000	1-3 Tahun
24	Aninda Ayu Pertiwi	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
25	Aprilina K	<Rp 2.500.000	>5 Tahun
26	Fatma Yuliani	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
27	Nugroho	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
28	Slamet Riyanto	<Rp 2.500.000	>5 Tahun
29	Bayu Wusono	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
30	Sumarni	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun
31	Prihatiningsih	<Rp 2.500.000	>5 Tahun
32	Slamet Sutomo	Rp 2.500.000 s/d Rp 5.000.000	>5 Tahun

#### 4. Pengetahuan Kerja (X1)

RESPONDE N	X1. PENGETAHUAN KERJA									TOTA L
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	38
5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
9	5	4	4	4	3	4	5	4	4	37
10	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	3	4	4	5	4	4	2	2	32
15	4	5	4	4	5	4	4	3	3	36
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
17	3	3	4	3	4	3	5	3	3	31
18	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
20	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
22	4	4	5	4	3	5	5	5	5	40
23	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
27	4	4	4	4	2	4	5	4	2	33
28	4	4	4	5	2	4	4	4	2	33
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
30	4	4	4	4	2	4	5	4	4	35
31	4	4	4	4	2	4	4	4	2	32
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33

### 5. Keterampilan Kerja (X2)

RESPONDEN	X2. KETERAMPILAN KERJA							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	3	5	4	4	4	4	28
2	4	4	3	4	4	4	4	27
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	2	26
5	4	4	4	4	4	3	3	26
6	4	4	4	4	4	3	4	27
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	3	3	3	3	4	23
9	4	3	3	4	5	3	4	26
10	4	4	4	4	4	4	3	27
11	4	4	4	4	4	4	3	27
12	4	4	4	4	4	3	3	26
13	5	5	5	5	5	3	5	33
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	5	5	5	5	4	4	32
17	4	4	2	3	3	2	2	20
18	5	5	3	4	4	4	4	29
19	4	4	4	4	4	3	4	27
20	4	2	2	4	4	2	5	23
21	4	2	3	4	4	3	4	24
22	4	4	4	4	4	4	3	27
23	4	4	4	5	3	3	4	27
24	4	4	3	4	3	3	4	25
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	3	4	4	3	4	26
27	4	4	4	5	5	4	4	30
28	4	4	4	5	4	4	4	29
29	4	3	4	3	3	3	4	24
30	4	4	4	4	5	4	4	29
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	3	4	27



### 7. Kinerja Karyawan (Y)

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	3	3	18
2	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	5	21
4	5	5	5	4	4	23
5	4	3	3	4	5	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	5	5	4	22
10	5	4	5	4	4	22
11	4	4	4	4	3	19
12	3	3	4	4	4	18
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	3	3	17
21	4	4	4	4	3	19
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	5	4	4	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	3	19
26	4	4	4	3	4	19
27	5	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	3	3	4	4	4	18
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	5	4	5	22
32	4	4	5	4	4	21

## Lampiran 8. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Pengetahuan Kerja (X1)

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_ X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.434*	.234	.541**	.194	.513**	.053	.429*	.364*	.619**
Sig. (2-tailed)		.013	.197	.001	.286	.003	.774	.014	.040	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2 Pearson Correlation	.434*	1	.129	.297	.138	.451**	.168	.438*	.262	.536**
Sig. (2-tailed)	.013		.483	.098	.450	.010	.357	.012	.148	.002
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3 Pearson Correlation	.234	.129	1	.464**	.014	.652**	.518**	.195	.160	.494**
Sig. (2-tailed)	.197	.483		.007	.941	.000	.002	.285	.381	.004
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4 Pearson Correlation	.541**	.297	.464**	1	.267	.642**	.213	.411*	.213	.654**
Sig. (2-tailed)	.001	.098	.007		.139	.000	.242	.019	.242	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5 Pearson Correlation	.194	.138	.014	.267	1	.168	.129	.277	.433*	.555**
Sig. (2-tailed)	.286	.450	.941	.139		.357	.483	.125	.013	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6 Pearson Correlation	.513**	.451**	.652**	.642**	.168	1	.495**	.478**	.219	.725**
Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000	.000	.357		.004	.006	.229	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7 Pearson Correlation	.053	.168	.518**	.213	.129	.495**	1	.431*	.265	.554**
Sig. (2-tailed)	.774	.357	.002	.242	.483	.004		.014	.143	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8 Pearson Correlation	.429*	.438*	.195	.411*	.277	.478**	.431*	1	.588**	.788**
Sig. (2-tailed)	.014	.012	.285	.019	.125	.006	.014		.000	.000

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.9	Pearson	.364*	.262	.160	.213	.433*	.219	.265	.588**	1	.707**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.040	.148	.381	.242	.013	.229	.143	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT	Pearson	.619**	.536**	.494**	.654**	.555**	.725**	.554**	.788**	.707**	1
AL_	Correlation										
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

## 2. Keterampilan Kerja (X2)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	1	.397*	.114	.176	.192	.104	.284	.426*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.024	.535	.336	.293	.571	.116	.015
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	.397*	1	.448*	.408*	.252	.410*	-.089	.642**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.024	.010	.021	.165	.020	.630	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	.114	.448*	1	.490**	.395*	.560**	.067	.743**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.535	.010	.004	.025	.001	.716	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	.176	.408*	.490**	1	.563**	.315	.429*	.769**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.336	.021	.004	.001	.079	.014	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

X2.5	Pearson Correlation	.192	.252	.395*	.563**	1	.366*	.338	.703**
	Sig. (2-tailed)	.293	.165	.025	.001		.040	.058	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.104	.410*	.560**	.315	.366*	1	-.019	.652**
	Sig. (2-tailed)	.571	.020	.001	.079	.040		.916	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.284	-.089	.067	.429*	.338	-.019	1	.441*
	Sig. (2-tailed)	.116	.630	.716	.014	.058	.916		.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.426*	.642**	.743**	.769**	.703**	.652**	.441*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7



X3.9	Pearson	.618**	.593**	.437*	.308	.383*	.288	.486**	.644**	1	.757**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.086	.031	.110	.005	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT	Pearson	.824**	.801**	.695**	.687**	.721**	.433*	.734**	.749**	.757**	1
AL_	Correlation										
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

## 4. Kinerja Karyawan

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1 Pearson Correlation	1	.626**	.421*	.023	.103	.690**
Sig. (2-tailed)		.000	.016	.902	.575	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y2 Pearson Correlation	.626**	1	.564**	.140	.098	.765**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.445	.595	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y3 Pearson Correlation	.421*	.564**	1	.273	.099	.729**
Sig. (2-tailed)	.016	.001		.131	.589	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y4 Pearson Correlation	.023	.140	.273	1	.293	.467**
Sig. (2-tailed)	.902	.445	.131		.103	.007
N	32	32	32	32	32	32
Y5 Pearson Correlation	.103	.098	.099	.293	1	.539**
Sig. (2-tailed)	.575	.595	.589	.103		.001
N	32	32	32	32	32	32

TOT	Pearson Correlation	.690**	.765**	.729**	.467**	.539**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.001	
Y	N	32	32	32	32	32	32

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	5

## Lampiran 9. Output SPSS Uji Asumsi Klasik

### NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06894900
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.055
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

### HETEROSKEDASTISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.463	1.244		1.176	.249
Pengetahuan Kerja	.013	.040	.092	.332	.742
Keterampilan Kerja	.045	.062	.194	.715	.481
Spiritualitas di Tempat Kerja	.004	.045	.025	.089	.930

- Dependent Variable: abs\_res

## MULTIKOLINIERITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.193	3.058		1.698	.101		
Pengetahuan Kerja	.030	.073	.060	.494	.625	.456	2.191
Keterampilan Kerja	.160	.113	.235	2.159	.030	.477	2.097
Spiritualitas di Tempat Kerja	.270	.082	.600	3.958	.000	.454	2.204

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 10. Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.193	3.058		1.698	.101
Pengetahuan Kerja	.030	.060	.060	.494	.625
Keterampilan Kerja	.160	.102	.235	2.159	.030
Spiritualitas di Tempat Kerja	.270	.068	.600	3.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 11. Output SPSS Uji Hipotesis

#### UJI DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.551	1.096

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja

#### UJI F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.242	3	16.414	13.665	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.633	28	1.201		
	Total	82.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja

#### UJI T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.193	3.058		1.698	.101
	Pengetahuan Kerja	.030	.060	.060	.494	.625
	Keterampilan Kerja	.160	.102	.235	2.159	.030
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.270	.068	.600	3.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 12. Bukti Cek Plagiasi

### CEK TURNITIN SKRIPSI ANGGUN.

#### ORIGINALITY REPORT

<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repository.radenfatah.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universitas Nasional</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.unhas.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

### Lampiran 13. Daftar Riwayat Penulis

#### DAFTAR RIWAYAT PENULIS

(*Curriculum Vitae*)

##### DATA PRIBADI

**Nama** : Anggun Mulia Margareta  
**TTL** : Boyolali, 9 Maret 2001  
**Alamat** : Sadon Tegalan 07/07, Sawahan, Ngemplak,  
 Boyolali  
**Instansi** : UIN Raden Mas Said Surakarta  
**Fakultas** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
**Jurusan** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Email** : anggunmulia22@gmail.com  
**No Hp** : 085800047191  
**Sosial Media** : Instagram - @anjjjjjjjun  
 Twitter - @senjawaku

##### PENDIDIKAN FORMAL

TK Islam Bhakti VIII lulus th 2007  
 SD Negeri Bayan 216 lulus th 2013  
 SMP Negeri 23 Surakarta lulus th 2016  
 SMK Negeri 6 Surakarta lulus th 2019

##### PRESTASI DAN PENGALAMAN ORGANISASI KAMPUS

- Juara 2 Kompetisi Management Business Challenge Tingkat Nasional diselenggarakan oleh HMPS MBS IAIN Surakarta 2020
- Penerima beasiswa Bidikmisi tahun 2019 sampai sekarang
- Organisasi FORMASI (Forum Mahasiswa Bidikmisi) sebagai staff divisi Pendidikan, Penelitian, dan Pengembangan (ER&D) tahun 2020
- Kepanitiaan acara FORMASI menjadi sie Acara pada acara Silaturahmi Akbar 2020

##### KEMAMPUAN

- Ms. Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. Power Point)