

PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIC CABANG MAKASSAR

Guntur Suryo Putro*)

Dosen Program Studi Ilmu Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar

Abstract: *This study aims to determine the effect of employee morale How the productivity of employees at PT. Angkasa Pura Logistic Branch Makassar, the study was conducted during two months at PT. Angkasa Pura Logistic Makassar. The method used is Validity and Reliability. From the results of this study to test the validity (validity) and reliability testing (keterhandalan) of the items on all the variables, shows that there are validity and reliability. Because of the correlation coefficient values that qualify valid and reliable at the critical value. As such items are used as a gauge for each variable in this study is used as a measuring tool worthy of study. The results of this study also showed that knowledge and understanding of the spirit of the work is an effective tool to determine the wishes of the employees themselves. Individual needs (X1), expectations of the individual (X2), fair treatment (X3) and clarity of purpose (X4) has a very important role for employees in the company.*

Keywords: *Morale and Productivity*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pengaruh semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar, penelitian ini dilakukan selama dua bulan pada PT. Angkasa Pura Logistic Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian ini Dari uji validitas (kesahihan) dan uji reliabilitas (keterhandalan) dari item-item pada semua variabel, menunjukkan bahwa terdapat validitas dan reliabilitas. Karena adanya nilai koefisien korelasi yang memenuhi syarat valid dan reliabel pada nilai kritisnya. Dengan demikian item-item yang digunakan sebagai alat pengukur pada setiap variabel dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang semangat kerja merupakan alat yang efektif untuk mengetahui keinginan dari karyawan itu sendiri. Kebutuhan individu (X₁), harapan individu (X₂), perlakuan adil (X₃) dan kejelasan tujuan (X₄) mempunyai peran yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan.*

Kata Kunci : *Semangat Kerja dan Produktivitas*

PENDAHULUAN

Pengelolaan perusahaan/ organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam (SDA), modal serta keterampilan (*skill*). Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu manusia juga

merupakan faktor kunci bagi berhasil/ tidaknya suatu organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan/ suatu badan usaha masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya.

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental dari masing-masing individu. Sikap mental

itu sendiri dapat ditumbuhkan melalui pemberian motivasi dalam diri masing-masing karyawan. Maka diharapkan gairah dan semangat kerja karyawan dapat meningkat. Sehingga pada akhirnya produktivitas kerja diharapkan pula dapat meningkat.

Berdasarkan dari urian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: "Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Pada PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar".

Rumusan Masalah

Pada PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar, peneliti menemukan salah satu masalah yang menjadi kendala bagi perusahaan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa masalah yang dihadapi adalah: "Bagaimana pengaruh semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar?"

LANDASAN TEORI

Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil. Maka sudah selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawannya. Sehingga dengan demikian dapat menunjang perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Adapun pengertian semangat kerja menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2008:160) mengemukakan bahwa: Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan.

Moekijat (2003:185) berpendapat bahwa: Dalam situasi perusahaan, pengertian semangat ini berhubungan dengan seorang pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, teman-teman kerjanya, martabat dan status majikannya. Semangat adalah berhubungan dengan perasaan digabungkan dengan reaksi terhadap waktu kerjanya, penghasilan, pengawasan, kebijaksanaan dan praktek-praktek kepegawaian dan majikan serta kondisi kerja lainnya.

Pendapat Slamet Riadi (2004:229) mengemukakan bahwa: "Semangat kerja merupakan kemampuan dan kesanggupan untuk bekerja, menyayangi dan bergaul secara efektif tanpa perselisihan.

Sedangkan M. Ridwan (2004:627) mengemukakan bahwa: "Semangat kerja adalah sebagai sifat spiritual yang mencerminkan bahwa tercapainya tujuan kelompok adalah tepat dalam arti alasan dan juga tujuan kelompok."

Dari pendapat ahli tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa apa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang dalam hal ini tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu, sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan atau motif tersebut tidak dapat terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berikut beberapa unsur yang diharapkan dapat dimiliki oleh masing-masing karyawan:

a. Kerjasama

Dalam hal ini, pengertian kerjasama adalah bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang sama pula. Sehingga didalam menjalankan tugas karyawan haruslah mempunyai keyakinan terhadap diri sendiri atas kemampuan serta kecakapan yang dimiliki didalam mencapai tujuan dari perusahaan.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja harus dimiliki oleh karyawan dalam arti tenaga kerja tersebut harus selalu dapat menunjukkan suatu peningkatan/prestasi kerja. Untuk dapat menunjukkan prestasinya dituntut adanya suatu semangat kerja yang tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan.

Pendapat Jusup Irianto (2004:2) mengemukakan bahwa: “Beberapa peristiwa yang menyangkut aspek ketenangan kerja seringkali mencuat dipermukaan karena para pengelola organisasi perusahaan masih mempunyai pandangan ortodok, dengan tidak mau memahami tuntutan pekerjaan yang bersifat manusiawi.”

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa perusahaan seharusnya berusaha meningkatkan semangat kerja karyawannya. Bila hal ini diabaikan, dikhawatirkan karyawan menyatakan ketidakpuasannya dengan membolos kerja. Lebih berbahaya lagi bila sampai mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu:

Mengkaji masalah semangat kerja merupakan upaya untuk mengerti, memahami, dan mencari kebutuhan dan keinginan manusia dalam organisasi. Beberapa teori yang membahas tentang motivasi atau semangat kerja salah

satunya disajikan oleh Abraham Maslow dan teori Hirarki Kebutuhan. Menurut Abraham Maslow seperti dikutip oleh Indrawijaya (2009:27), yang berbunyi: “setiap individu akan termotivasi melakukan apabila individu tersebut dapat memenuhi kebutuhannya pada saat itu. Teori Hirarki kebutuhan hendaknya bertitik tolak pada tiga asumsi pokok yaitu:

- 1) Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan pada dasarnya keinginan mereka selalu tidak terpenuhi seluruhnya.
- 2) Kebutuhan dan keinginan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun menurut Hirarki pentingnya.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa mengetahui kebutuhan individu/ karyawan sangatlah penting bagi para manajer untuk memiliki pengertian tentang kebutuhan-kebutuhan yang biasanya paling penting bagi para bawahan dan hendaknya akan memudahkan upaya-upaya untuk memberi motivasi bagi mereka. Jadi pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan karyawan tersebut secara proporsional. Adapun kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal, mengingat pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhinya.

Harapan Individu

Dalam teori pengharapan para ahli mengemukakan bahwa orang berperilaku dalam cara tertentu karena mengharapkan hasil-hasil tertentu dalam perilaku tersebut. Istilah harapan oleh Gibson (2001) yang dikutip oleh Jusuf Irianto (2001:243) dinyatakan sebagai: “Suatu tindakan tertentu diikuti hasil tertentu.”

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (1998) yang dikutip oleh Irianto (2001:27) memberikan pengertian sebagai berikut: “Harapan adalah

persepsi atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari seseorang berdasarkan atas pengalaman masa lampau.”

Individu dipengaruhi kelakuannya oleh dua sumber yang besar, yaitu sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranannya yang antara lain tuntutan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Dalam tuntutan informal yang dituntut oleh kelompok yang ditemui individu yang ditemui dilingkungan kerjanya.

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa seseorang mengharapkan sesuatu yang diinginkan, maka seseorang tersebut akan menilai kemampuan yang dimiliki, dalam hal ini adalah potensi yang dimiliki harus digunakan dengan sebaik-baiknya. Jadi ada daya-daya harapan secara formal dan informal yang kedua-duanya menuntut kelakuan tertentu dari individu. Sebagai akibat dari tuntutan ini individu berusaha untuk menyusun suatu struktur dalam situasi sosial yang ia hadapi dan untuk mendefinisikan peranannya dalam struktur tersebut.

Perlakuan Adil

Setiap orang yang berbeda dalam suatu organisasi menghendaki adanya perlakuan adil dari atasan ataupun mendapatkan adanya perlakuan sama diantara kelompok. Hasibuan (2002:164) berpendapat bahwa: “Individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang-orang lain dan kemudian merespons untuk menghapus setiap ketidakadilan.”

Sedangkan menurut P. Gibson (2001:796) yang dikutip oleh Irianto (2001:249), dalam perlakuan adil ada empat ukuran penting yaitu:

- a. Orang, individu yang merasakan adil atau tidak adil.
- b. Perbandingan dengan orang lain: setiap individu atau kelompok yang

digunakan oleh seseorang suatu pembandingan rasio masukan dan hasil.

- c. Masukan: Karakteristik individual yang dibawa seseorang kedalam pekerjaan, hal ini mungkin diraih seperti keberhasilan (keahlian, pengalaman, belajar) ataupun karakteristik bawaan (umur, jenis kelamin dan ras).
- d. Perolehan (*income*); apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (penghargaan, tunjangan dan upah).

Dari kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perlakuan adil adalah membandingkan usaha yang telah dilakukan individu dengan imbalan yang diperolehnya, sama pula yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang sama. Dalam perlakuan adil ini terdapat perbandingan gaji dengan orang segolongan, perbandingan beban tugas dan kemampuan, perbandingan yang diberikan dan yang diterima serta perbandingan yang tidak dibedakan dalam pekerjaan.

Kejelasan Tujuan

Tujuan merupakan obyek dari suatu tindakan yang diperlukan, untuk merumuskan agar lebih jelas arah yang akan dijadikan sasaran. Dalam menetapkan tujuan, metode yang dipergunakan serta sifat-sifat tujuan itu perlu untuk diperhatikan. Misalkan mengenai alat-alat kerja yang harus jelas, untuk itu perlu mengetahui sifat dan tujuan yang antara lain meliputi rincian tujuan, hambatan, dan intensitas tujuan.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kejelasan tujuan merupakan tingkat pemahaman seseorang terhadap fungsi dan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kejelasan ini, tujuan yang terperinci akan dapat:

- 1) Meningkatkan produktivitas;
- 2) Memberikan pengertian dan pemahaman;
- 3) Membandingkan kemampuan kemajuan yang dicapai; serta

- 4) Membandingkan kemajuannya sendiri dengan kemajuan orang lain.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk semua macam pengukuran produktivitas, keluaran (*output*) diukur secara fisik yang sebenarnya, yang dihitung bukan banyaknya aktivitas tetapi banyaknya hasil dari aktivitas tersebut. Produktivitas dipengaruhi faktor-faktor sumber daya sebagai masukan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu tenaga kerja, modal dan Sumber Daya Alam (SDA) atau bahan baku industri dan keluaran (yang dimaksudkan adalah jumlah volume dari produk).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti:

- a. Pendidikan;
- b. Keterampilan;
- c. Sikap dan etika serta semangat kerja;
- d. Gizi dan kesehatan;
- e. Tingkat penghasilan;
- f. Jaminan sosial;
- g. Lingkungan dan iklim kerja;
- h. Teknologi;
- i. Sarana produksi;
- j. Manajemen; serta
- k. Kesempatan berprestasi.

Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas

Dari uraian di atas mengenai semangat kerja serta produktivitas, maka dapat diambil kesimpulan sementara bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut

dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang merupakan indikator dari motivasi yang dapat dipergunakan untuk mengetahui adanya semangat kerja pada karyawan yang tinggi ataupun rendah tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang akan penulis uraikan di bawah ini:

Sering Terjadinya Kesalahan

Sering terjadinya kesalahan pekerja dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, yang bukan merupakan pekerjaan baru bagi mereka. Dapat juga disebabkan karena faktor-faktor diluar kemampuan manusia, seperti kesalahan material kemudian kerusakan pada mesin, *layout* serta kendala-kendala yang lain. Tetapi apabila bukan faktor-faktor tersebut yang menjadi sebab, maka perlu diteliti dari faktor internal karyawan. Faktor internal yang dimaksud adalah terjadi penurunan semangat kerja sehingga terjadi ketidaktenangan bekerja atau bahkan timbul suatu rasa kebosanan pada karyawan dengan pekerjaannya.

Adanya Keluhan dan Kegelisahan

Ketidakpuasan dari diri karyawan akan menimbulkan kegelisahan, hal ini sesuai dengan pendapat dari salah satu pakar, yaitu Alex S. Nitisemito (2008:218) yang mengemukakan bahwa: "hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikator turunnya semangat dan kegairahan kerja. Kegelisahan dengan tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan begitu saja bukanlah tindakan yang bijaksana".

Adanya Kelambanan Kerja

Turunnya semangat kerja yang dilihat atau ditunjukkan dengan kelambanan kerja dari waktu yang sudah

ditentukan, disebabkan karena faktor manusianya.

Untuk keterlambatan kerja tersebut dapat disebabkan pula oleh bermacam-macam faktor, yaitu:

1. Fasilitas peralatan yang dipergunakan oleh para pekerja tidak memungkinkan untuk dipergunakan secara maksimal;
2. Rendahnya tingkat keterampilan dari para karyawan yang ada;
3. Pelayanan bahan-bahan (*raw material*) yang dibutuhkan tidak lancar/ mengalami hambatan, hal ini juga dapat mempengaruhinya; dan
4. Lingkungan kerja, baik pada gedung/ bangunannya maupun suasana antar karyawan itu sendiri kurang sehat ataupun kurang menggairahkan.

Apabila dari faktor tersebut di atas dan faktor-faktor lain yang berpengaruh tidak dapat teratasi, maka kelambatan dan kesalahan kerja, karyawan sering mengalami gangguan sakit serta yang lainnya, pastilah pada usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan semula oleh perusahaan akan mengalami hambatan pula.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik. Adapun kerangka analisis yang digunakan dalam analisa data dan pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur keabsahan dan kehandalan item-item yang digunakan. Dikatakan valid dan reliabel apabila dari

Rumus.

$$r_{xy} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

hasil perhitungan nilai kritis yang diperoleh adalah 0,05.

a. Uji Validitas (Keabsahan)

“Validitas adalah suatu hasil penelitian yang menggambarkan bahwa instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur didalam penelitian yang bersangkutan.” (Kusmayadi dan Sugiarto, 2000:108) Adapun kriteria yang ditetapkan adalah jika r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar daripada r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka alat pengukur tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

“Uji Reliabilitas adalah uji keterhandalan instrumen yang digunakan dalam riset. Instrumen riset yang terhandal akan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya.” (Durianto, dkk, 2001:46)

Uji Hipotesis

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis adalah:

Pengujian Hipotesis Pertama

Diduga bahwa faktor kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y).

Korelasi Berganda

Untuk mengukur keeratan hubungan berganda antara variabel terikat dengan menggunakan rumus.

Sedangkan untuk mendapatkan nilai F_{tabel} sebagai pembanding F_{hitung} menurut Junaidi (2008) dapat diolah dari Microsoft Excel 2007 dengan rumus:

$$= FINV(0,05; df1; df2)$$

1) Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yang mana dimaksudkan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel terikat karena adanya perubahan dari variabel bebas.

Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

a	=	konstanta
b	=	koefisien
X_1	=	variabel kebutuhan individu
X_2	=	variabel harapan individu
X_3	=	variabel perlakuan adil
X_4	=	variabel kejelasan tujuan
Y	=	variabel dependen
K	=	variabel tak terhitung

Sedangkan untuk mendapatkan nilai F_{tabel} sebagai pembanding F_{hitung} menurut Junaidi (2008) dapat diolah dari Microsoft Excel 2007 dengan rumus:

$$= TINV(0,05; df)$$

a. Pengujian Hipotesis Kedua

Analisis regresi berganda disamping untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dapat juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat.

Menurut Kusmayadi dan Sugiarto (2000:272), rumus persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_kX_k$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_3 \dots X_k$ = Variabel bebas

$B_0, B_1, B_2, \dots B_k$ = Koefisien Regresi

Pengujian terhadap koefisien korelasi berganda menggunakan taraf kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh lebih besar antara variabel X terhadap Y); dan
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima (ada pengaruh lebih besar antara variabel X terhadap Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Deskripsi Responden

Dalam penelitian yang dihadapi adalah karyawan dari berbagai umur, jenis kelamin, dan pendidikan yang berbeda-beda, maka pemberian angket dilakukan sangat hati-hati sehingga karyawan tidak merasa terganggu. Dengan cara demikian dapat ditarik kesimpulan berbagai gambaran tentang identitas karyawan sebagai responden yang diteliti:

a. Dilihat dari Umur Responden

Tabel 1

Jumlah Responden Berdasarkan Umur

UMUR	JUMLAH RESPONDEN
< 20 th	9 orang
20 th $\frac{1}{4}$ 25 th	53 orang
26 th $\frac{1}{4}$ 45 th	26 orang
Jumlah	88 orang

Sumber data: PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 10%, usia 20 sampai dengan

25 tahun sebanyak 53 orang atau sekitar 60%, sedangkan untuk usia 26 sampai dengan 45 tahun sebanyak 26 orang atau sekitar 30%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kelompok usia 20 sampai dengan 25 tahun merupakan kelompok yang paling besar, mengingat pada usia tersebut merupakan usia yang produktif dalam bekerja dan beraktifitas.

b. Dilihat dari Jenis Kelamin

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Wanita	5 orang
Pria	83 orang
Jumlah	88 orang

Sumber data: PT. Angkasa Pura Logistic Cabang Makassar

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden wanita sebanyak 5 orang atau sekitar 40%, dan responden pria sebanyak 83 orang atau sekitar 60%. Dengan demikian kelompok responden dengan jenis kelamin pria merupakan kelompok yang terbesar, mengingat Angkasa Pura Logistic

merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengiriman sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga pria dari pada wanita.

Deskripsi Variabel

Dari kuisisioner yang disebarakan kepada 88 responden, diperoleh tanggapan atas semua item yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun tanggapan responden atas item-item tersebut pada dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Kebutuhan Individu (X_1)

Kebutuhan individu merupakan kekurangan-kekurangan yang dialami seseorang dalam waktu tertentu yang menyebabkan seseorang tersebut terdorong untuk memenuhinya. Terdapat tiga item dalam variabel kebutuhan individu, yaitu tingkat gaji dan kesejahteraan sosial karyawan, adanya jaminan yang diberikan, alasan pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari. Adapun tanggapan responden atas item-item tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 : Kebutuhan Individu (X_1)

Butir Kuesioner	X_1									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1. Memadaiakah gaji dan kesejahteraan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan?	13	15	36	41	39	44	0	0	0	0
2. Pentingkah jaminan kerja yang diberikan perusahaan?	12	14	26	30	29	33	21	24	0	0
3. Apakah dengan pemenuhan kebutuhan pokok bisa mendorong Anda bekerja lebih baik?	13	15	48	55	27	31	0	0	0	0

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 39 orang atau sekitar 44% menyatakan bahwa gaji dan kesejahteraan sosial yang diberikan perusahaan “sedang” bagi karyawan. Sedangkan untuk jaminan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagian besar responden yaitu 29 orang atau sekitar 33% menyatakan “sedang.” Tentang pernyataan bahwa adanya kebutuhan pokok (pakaian, pangan dan tempat

tinggal) dapat mendorong responden untuk bekerja lebih keras, sebagian responden yaitu 48 orang atau sekitar 55% menyatakan “mendorong.”

Dari uraian jawaban tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan bekerja pada dasarnya adalah untuk memperoleh gaji atau upah, kesejahteraan sosial dan jaminan kerja yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Maka wajar kiranya jika gaji atau upah, kesejahteraan

sosial dan jaminan kerja yang diterima karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan akan enggan atau malas untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya jika ia merasa gaji atau upah, kesejahteraan sosial dan jaminan kerja yang diterima tidak sesuai, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penetapan gaji atau upah, kesejahteraan sosial dan jaminan kerja yang akan diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Harapan Individu (X₂)

Terdapat tiga item dalam peubah ini, yaitu: harapan menjadi karyawan yang baik dan disukai teman serta atasan, harapan mendapatkan penghargaan, harapan mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang. Hasil tanggapan responden terhadap item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 : Harapan Individu (X₂)

Butir Kuesioner	X ₂									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1. Apakah Anda ingin menjadi karyawan yang disukai atasan dan teman sekerja?	10	11	46	52	32	36	0	0	0	0
2. Apakah Anda mengharapkan penghargaan yang layak dari atasan atau karyawan lain (pujian dan bonus) karena hasil yang lebih menonjol?	10	11	46	52	32	36	0	0	0	0
3. Apakah Anda ingin mendapatkan kesempatan maju dan berkembang dalam setiap pekerjaan?	7	8	9	10	70	80	2	2	0	0

Sumber data : *Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 46 orang atau sekitar 52% menyatakan “ingin” menjadi seorang karyawan yang disukai atasan maupun teman sekerja. Untuk mendapatkan penghargaan, sebagian besar responden yaitu 46 orang atau sekitar 52% menyatakan “mengharapkan” tersebut. Tentang keinginan mendapatkan kesempatan maju dan berkembang ternyata 70 orang atau sekitar 80% menyatakan “sedang” memperoleh kesempatan tersebut.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa harapan individu yang terdiri dari harapan menjadi pegawai yang baik, mendapatkan penghargaan, mendapatkan kesempatan maju dan

berkembang dapat mendorong responden untuk bekerja lebih baik.

Perlakuan Adil (X₃)

Perlakuan adil adalah membandingkan usaha yang telah dilakukan individu dengan imbalan yang diperolehnya, sama pula yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang sama. Dalam perubah perlakuan adil ini terdapat tiga item pengukurannya yaitu perbandingan gaji dengan orang segolongan, perbandingan beban tugas dan kemampuan, perbandingan yang diberikan dan yang diterima. Tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5 : Perlakuan Adil (X₃)

Butir Kuesioner	X ₃									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1. Setujukah Anda dengan adanya perbedaan gaji antara Anda dengan karyawan lain segolongan yang telah ditetapkan?	25	28	47	53	16	18	0	0	0	0
2. Sesuikah perbandingan antara bagian tugas dengan kemampuan yang telah ditetapkan?	29	33	36	41	23	26	0	0	0	0
3. Perbandingan antara apa yang Anda berikan kepada perusahaan dengan apa yang diberikan perusahaan kepada Anda?	19	22	40	45	0	0	29	33	0	0

Sumber data : *Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)*

Dari Tabel 5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 47 orang atau sekitar 53% menyatakan “setuju” tentang adanya perbedaan gaji dengan karyawan lain yang segolongan yang telah ditetapkan. Adanya perbandingan antara bagian tugas dengan kemampuan yang telah disesuaikan sebagian besar karyawan yaitu 36 orang atau sekitar 41% menyatakan “sesuai.” Tentang kesesuaian antara apa yang diberikan perusahaan dengan yang diterima karyawan sebagian besar responden yaitu 40 orang atau sekitar 45% menyatakan “sesuai.”

Kejelasan Tujuan (X₄)

Kejelasan tujuan merupakan tingkat pemahaman seseorang terhadap fungsi dan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Item-item dalam perubah kejelasan tujuan ini adalah: tujuan yang terperinci dapat meningkatkan produktivitas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman, dapat membandingkan kemampuan kemajuan yang dicapai. Tanggapan-tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 : Kejelasan Tujuan (X₄)

Butir Kuesioner	X ₄									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1. Tujuan yang matang dan terinci akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja.	15	17	52	59	19	22	2	2	0	0
2. Tujuan terinci dapat memberikan pengertian dan pemahaman tentang pencapaian tujuan karyawan	16	18	49	56	23	26	0	0	0	0
3. Terincinya tujuan mengakibatkan karyawan dapat membandingkan kemajuan yang dicapai sekarang dengan yang dicapai diwaktu yang lalu	10	11	25	28	13	15	40	45	0	0

Sumber data : *Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)*

Dari Tabel 6, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 52 orang atau sekitar 59% menyatakan “setuju” dengan pernyataan bahwa tujuan yang matang dan terinci dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebagian besar responden yaitu 49 orang atau sekitar 56% menyatakan “setuju” dengan pernyataan bahwa tujuan yang terinci dapat memberikan pengertian dan pemahaman bagi karyawan tentang pencapaian

tujuan perusahaan. Untuk pernyataan bahwa dengan terincinya tujuan, karyawan dapat membandingkan antara hasil yang dicapai sekarang dengan yang lalu, terdapat 40 orang atau sekitar 45% responden menyatakan “tidak setuju.”

Produktivitas (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel terikat ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 : Produktivitas (Y)

Butir Kuesioner	Y									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1. Cukupkah waktu yang tersedia jika dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang harus Anda selesaikan untuk memenuhi target/ standar yang telah ditentukan?	19	22	55	63	12	14	2	2	0	0
2. Bagaimana kepatuhan Anda terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan?	19	22	55	63	12	14	2	2	0	0
3. Apakah kemampuan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai standar pekerjaan yang telah ditetapkan?	12	14	28	32	21	24	27	31	0	0

Sumber data : *Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)*

Dari Tabel 7 tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden yaitu 55 orang atau sekitar 63% menyatakan bahwa waktu yang digunakan untuk bekerja “cukup” dan dapat memenuhi target/ standar yang ditentukan. Tentang kepatuhan responden terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, terdapat 55 orang atau sekitar 63% menyatakan “cukup” patuh. Terdapat 28 orang atau sekitar 32% yang menyatakan bahwa kemampuan dan ketelitian pekerjaan “cukup” dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui pada dasarnya responden dapat memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan, patuh dan teliti dalam melakukan tugas dari perusahaan.

Analisis Data dan Interpretasi Data

a. Analisis Data

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (*Validity*) dan reliabilitas (*Reliability*) digunakan untuk mengukur keabsahan dan ketepatan item-item yang digunakan dalam penelitian ini. Dikatakan valid dan reliabel apabila dari hasil perhitungan nilai kritis yang diperoleh adalah 0,05. Adapun uji validitas dan reliabilitas diuraikan sebagai berikut:

2) Uji Validitas (*Validity*)

Menurut Kusmayadi dan Sugiarto (2000:108), bahwa: “Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen, agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Validitas adalah suatu hasil penelitian yang menggambarkan bahwa instrument benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur didalam penelitian yang bersangkutan”.

Menurut Sugiyono dan dikatakan valid apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,300 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Tabel 8 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Hubungan Setiap Item dengan Total Score	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Kebutuhan Individu (X ₁)	X _{1.1} -TX ₁	0,823	Valid
	X _{1.2} -TX ₁	0,832	Valid
	X _{1.3} -TX ₁	0,804	Valid
Harapan Individu (X ₂)	X _{2.1} -TX ₁	0,884	Valid
	X _{2.2} -TX ₁	0,884	Valid
	X _{2.3} -TX ₁	0,547	Valid
Perlakuan Adil (X ₃)	X _{3.1} -TX ₁	0,842	Valid
	X _{3.2} -TX ₁	0,673	Valid
	X _{3.3} -TX ₁	0,637	Valid
Kejelasan Tujuan (X ₄)	X _{4.1} -TX ₁	0,775	Valid
	X _{4.2} -TX ₁	0,826	Valid
	X _{4.3} -TX ₁	0,589	Valid
Produktivitas (Y)	Y ₁ -TY	0,836	Valid
	Y ₂ -TY	0,836	Valid
	Y ₃ -TY	0,592	Valid

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Dari hasil pengujian validitas seperti yang tercantum pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai *r* kritis standar sebesar 0.300, sehingga

dapat dikatakan bahwa seluruh item valid.

3) Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Reliabilitas merupakan suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi

hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan pada waktu yang bersamaan atau dalam waktu yang berlainan. Reliabilitas ini secara implisit mengandung obyektifitas

karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat diterima jika nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1 hasil uji reliabilitas akan disajikan pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kebutuhan Individu (X ₁)	0,834	Reliabel
Harapan Individu (X ₂)	0,876	Reliabel
Perlakuan Adil (X ₃)	0,816	Reliabel
Kejelasan Tujuan (X ₄)	0,823	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,842	Reliabel

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Untuk menentukan reliabilitas tidaknya suatu *instrument*, yaitu dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Dari hasil pengujian reliabilitas seperti yang tercantum pada tabel di atas, diketahui nilai *Alpha Cronbach* masing-masing peubah lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran yang digunakan reliabel.

b. Uji Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis Pertama menyatakan bahwa diduga kebutuhan individu (X₁), harapan individu (X₂), perlakuan adil (X₃), kejelasan tujuan (X₄) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas (Y), maka digunakan analisis korelasi berganda dan regresi berganda.

a) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan untuk menentukan apakah pengaruh dan hubungan tersebut signifikan atau tidak, maka pengujian korelasi dengan menggunakan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$). Jika F_{hitung}

lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima. Sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 1 \rightarrow$ Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap variabel Y.

$H_a = 1 \rightarrow$ Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap variabel Y.

Dimana kriteria penilaian yang diterapkan dari adanya uji hipotesis statistik tersebut adalah sebagai berikut:

(1) H_0 diterima atau H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti bahwa variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ secara bersama-sama tidak mempunyai hubungan terhadap variabel Y.

(2) H_0 ditolak atau H_a diterima

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap variabel Y.

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh hasil uji korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 10
Rekapitulasi Pengujian Korelasi Berganda antara Semangat kerja
(Kebutuhan Individu, Harapan Individu, Perlakuan adil dan Kejelasan tujuan)
dengan Produktivitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Korelasi	R Square	F _{hitung}	df 1	df 2	Keterangan
Keb. Individu Harapan Individu Perlakuan AdilKejelasan Tujuan	Y	0,509	0,259	7,266	4	83	H ₀ ditolak atau H _a diterima

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi berganda seperti yang tercantum dalam Tabel 10, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, diperoleh F_{hitung} sebesar 7,266 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,482 (nilai F_{tabel}) pada bulan Maret 2013) sehingga keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis empiris yang menduga bahwa ada pengaruh dan hubungan bermakna dan signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas, meliputi kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas (Y) pada tingkat uji $\alpha = 0,05$ (5%), terbukti. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,509 atau 50 %, dengan kata lain bahwa terjadinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang terkait dengan kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4), artinya adalah variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan atau bermakna terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar dan hubungan tersebut cukup kuat serta positif. Hal ini berarti apabila variabel kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3), kejelasan tujuan (X_4) meningkat, maka produktivitas (Y), akan meningkat (korelasi positif).

a) Regresi Berganda

Untuk keperluan pengujian regresi berganda dilakukan dengan uji t untuk melihat apakah nilai-nilai koefisien regresi yang diperoleh bernilai nyata atau tidak. Dimana kriteria penilaian yang diterapkan dari adanya uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Secara keseluruhan hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Rekapitulasi Pengujian Regresi Berganda Antara Variabel Semangat Kerja
(Kebutuhan Individu, Harapan Individu, Perlakuan Adil dan Kejelasan Tujuan)
dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Regresi	t _{Hitung}	df	t _{tabel}	H _a
Keb. Individu	Y	0,312	2,344	87	1,99	Diterima
Harapan Individu		0,242	1,970	87	1,99	Ditolak
Perlakuan Adil		0,166	1,697	87	1,99	Ditolak
Kejelasan Tujuan		0,060	0,459	87	1,99	Ditolak

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Dari Tabel 11, secara berurutan rekapitulasi terhadap analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (3) Pada variabel **Kebutuhan Individu (X₁)** diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,312, sedangkan t_{tabel} sebesar $1,99 < t_{hitung}$ sebesar 2,344 dengan demikian keputusan H_0 ditolak atau H_a diterima, selanjutnya disimpulkan bahwa variabel kebutuhan individu (X_1) mempunyai atau ada hubungan yang bermakna atau signifikan terhadap produktivitas.
- (4) Pada variabel **Harapan Individu (X₂)** diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,242, sedangkan t_{tabel} sebesar $1,99 < t_{hitung}$ sebesar 1,970. Dengan demikian keputusan H_0 diterima atau H_a ditolak, selanjutnya disimpulkan bahwa variabel harapan individu (X_2) tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau signifikan terhadap produktivitas.
- (5) Pada variabel **Perlakuan Adil (X₃)** diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Sedangkan t_{tabel} sebesar $1,99 < t_{hitung}$ sebesar 1,697. Dengan demikian keputusan H_0 diterima atau H_a ditolak, selanjutnya disimpulkan bahwa variabel perlakuan adil (X_3) tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau signifikan terhadap produktivitas.
- (6) Pada variabel **Kejelasan Tujuan (X₄)** diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,060, sedangkan t_{tabel} sebesar $1,99 < t_{hitung}$ sebesar 0,459. Dengan demikian keputusan H_0 diterima atau H_a ditolak, selanjutnya

disimpulkan bahwa variabel kejelasan tujuan (X_4) tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau signifikan terhadap produktivitas.

Dari hasil pengujian hipotesis I dengan alat analisis korelasi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berupa Kebutuhan Individu (X_1), mempunyai hubungan dan pengaruh yang paling signifikan terhadap variabel terikat berupa produktivitas (Y) karyawan pada Angkasa Pura Logistic dari pada variabel bebas lainnya.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menduga bahwa variabel berupa Kebutuhan individu (X_1) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas (Y) dibandingkan Harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan alat analisis regresi berganda.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa analisis regresi berganda disamping untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dapat juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat. Besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Konstanta	B
Keb. Individu (X_1)	Y	2,760	0,312
Harapan Individu (X_2)			0,242
Perlakuan Adil (X_3)			0,166
Kejelasan Tujuan (X_4)			0,060

Sumber data : Angkasa Pura Logistic (data diolah, 2015)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$Y = 2,760 + 0,312 X_1 + 0,242 X_2 + 0,166 X_3 - 0,060 X_4$$

Berdasarkan rumusan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

B₀ = apabila tidak ada variabel kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3), kejelasan tujuan (X_4) yang mempengaruhi variabel Y (produktivitas) maka variabel Y adalah 2,760.

B₁X₁ = 0,312 adalah besarnya nilai koefisien regresi variabel kebutuhan individu (X_1) yang berarti setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_1 akan meningkatkan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa, variabel bebas yang lain harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4), besarnya konstan.

B₂X₂ = 0,242 adalah besarnya nilai koefisien regresi variabel harapan individu (X_2) yang berarti setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_2 akan menaikkan variabel Y (produktivitas) sebesar 0,242 dengan asumsi bahwa, variabel bebas yang lain kebutuhan individu (X_1), perlakuan adil (X_3), kejelasan tujuan (X_4), besarnya konstan.

B₃X₃ = 0,166 adalah besarnya nilai koefisien regresi variabel perlakuan adil (X_3) yang berarti setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_3 akan meningkatkan variabel Y (produktivitas) sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa, variabel bebas yang lain kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), kejelasan tujuan (X_4), besarnya konstan.

B₄X₄ = 0,060 adalah besarnya nilai koefisien regresi variabel kejelasan tujuan (X_4) yang berarti setiap penurunan satu satuan dari peubah X_4 akan penurunan variabel Y (produktivitas) sebesar 0,060 dengan asumsi bahwa, variabel bebas yang lain kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) besarnya konstan.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan individu (X_1) memiliki nilai konstanta lebih besar dari pada variabel bebas yang lain. Dengan demikian pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa merupakan variabel kebutuhan individu (X_1) yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar adalah terbukti.

Interpretasi Hasil Pengujian

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan hubungan yang bermakna terhadap produktivitas (Y) karyawan Angkasa Pura Logistic Makassar diketahui dan terbukti bahwa:

Kriteria pengujian:

H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

(Kurniawati, Dwi Ratna. 2009)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan alat analisis korelasi berganda, dimana dari hasil analisis diketahui bahwa nilai

F_{hitung} sebesar 7,266 > nilai F_{tabel} 2,482, sehingga keputusan yang diambil terhadap H_0 adalah ditolak atau H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berupa kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) terhadap produktivitas (Y) karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,509 menunjukkan bahwa hubungan tersebut cukup erat dan bersifat positif. Nilai R_{square} sebesar 0,259 Menunjukkan bahwa variabel kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) memberikan kontribusi terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,259 (26%) sedangkan sisanya sebesar 0,741 (74%) Dipengaruhi oleh hal-hal lain diluar variabel yang diteliti.

Sedangkan dari hasil analisis regresi berganda diketahui t_{hitung} variabel kebutuhan individu (X_1) lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas berupa kebutuhan individu (X_1) terhadap produktivitas (Y) kerja karyawan.

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kebutuhan individu (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas (Y) karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini diketahui dari besarnya nilai koefisien regresi Kebutuhan Individu (X_1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel Harapan Individu (X_2), Perlakuan adil (X_3) dan Kejelasan tujuan (X_4), yaitu sebesar 0,312. Variabel kebutuhan individu (X_1) memiliki pengaruh yang besar, kebutuhan individu muncul sebagai variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap

produktivitas karena salah satu alasan mengapa karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan ini bermacam-macam mulai dari kebutuhan yang paling dasar yaitu makanan, pakaian dan tempat tinggal, maupun kebutuhan tambahan misalnya rasa aman, diterima oleh lingkungan/ teman, pujian dari orang lain, penghargaan hingga peningkatan status pekerjaan. Adanya kebutuhan-kebutuhan ini menimbulkan dorongan tersendiri bagi karyawan untuk memenuhinya dengan bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berprestasi lagi agar mendapatkan imbalan sebesar-besarnya yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Jadi dengan memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan individu, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada Angkasa Pura Logistic Makassar harus memperhatikan faktor semangat kerja khususnya kebutuhan individu, mengingat kebutuhan individu memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Angkasa Pura Logistik Cabang Makassar, maka didapat beberapa kesimpulan yang perlu untuk dikemukakan sebagai berikut:

Dari uji validitas (kesahihan) dan uji reliabilitas (keterhandalan) dari item-item pada semua variabel, menunjukkan bahwa terdapat validitas dan reliabilitas. Karena adanya nilai koefisien korelasi yang memenuhi syarat valid dan reliabel pada nilai kritisnya. Dengan demikian item-item yang digunakan sebagai alat pengukur pada setiap variabel dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Pada pengujian hipotesis pertama, dengan diterimanya H_a dan ditolaknya H_o , berarti hipotesis empiris yang menduga bahwa adanya pengaruh dan hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variable terikat dan layak untuk diterima. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0,509 yang berarti bahwa pengaruh dan hubungan antara variabel bebas kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan hubungan yang erat dan signifikan pada variabel terikat produktivitas (Y) dengan tingkat uji $\alpha = 5\%$.

Pada pengujian hipotesis kedua dengan ditolaknya H_o dan diterimanya H_a , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan individu (X_1) mempunyai pengaruh dan hubungan yang paling besar apabila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya terhadap produktivitas (Y). Hal ini dapat diketahui berdasarkan perhitungan regresi berganda yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel harapan individu (X_1) memiliki nilai 0,312 dimana nilai tersebut merupakan nilai terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Dengan demikian hipotesis empiris yang menyatakan bahwa kebutuhan individu (X_1) mempunyai pengaruh dan hubungan paling signifikan apabila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang semangat kerja merupakan alat yang efektif untuk mengetahui keinginan dari karyawan itu sendiri. Kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2), perlakuan adil (X_3) dan kejelasan tujuan (X_4) mempunyai peran yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Durianto, Darmadi. 2001. *Strategi Menaklukan Pasar*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama :Jakarta
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Junaidi. 2008. *Menghitung Nilai t dan F tabel dengan Excel*, [online], (<http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/05/28/menghitung/>), diakses tanggal 28 Mei 2008)
- Kusmayadi dan Sugiarto. 2000. *Metodologi Penelitian dalam bidang Kepariwisataaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kusmayadi dan Sugiarto. 2000. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisataaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta