

## **ANALISIS PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, RASA AMAN DAN PROMOSI TERHADAP SEMANGAT KERJA**

GUNTUR SURYO PUTRO<sup>1</sup>  
STIM LASHARAN JAYA MAKASSAR

### **ABSTRACT**

*There is an indication of the low employee morale as indicated by the increasing of employee absenteeism at PT. Angkasa Pura Support (Logistic Department). The company will always have to keep employee morale high to indirectly achieve the company goals. The population of this research is PT. Angkasa Pura Support employees (Logistic Department). The sample amount of this research is 50 respondents, while research method uses random sampling method. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis to test the effect of salary variable, job condition, job safety and promotion to employee morale at PT. Angkasa Pura Support (Logistic Department) Sultan Hasanuddin Makassar Airport. The test result showed that  $t$  test is  $2.110 > t$  table in 95% confidence interval ( $\alpha = 5\%$ ) and  $DF = 50$ , which is  $2.009$ . This means that  $t$  count  $> t$  table,  $2.110 > 2.009$ , shows that the effect of the promotion variable ( $X_4$ ) to the employee moral of PT. Angkasa Pura Support employee ( $Y$ ) is positive and significant.*

**Keywords: Salary, Job Condition, Job Safety, Promotion, Employee Morale**

### **ABSTRAK**

Terdapat indikasi akan menurunnya semangat kerja yang diindikasikan dari meningkatnya tingkat absen karyawan PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik). Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya secara tidak langsung tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai sesuai dengan yang di targetkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah random sample sampling. Alat analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar. Besarnya nilai  $t$  hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS, adalah sebesar  $2.110$  lebih besar dari nilai  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $DF = 50$  yaitu  $2.009$ . Hal ini berarti bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel, yaitu  $2.110 > 2.009$  yang berarti pengaruh variable promosi ( $X_4$ ) terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports ( $Y$ ) adalah positif dan signifikan.

---

<sup>1</sup> [gunturputro20@gmail.com](mailto:gunturputro20@gmail.com)

**Kata kunci: Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman, Promosi, Semangat Kerja**

## 1. PENDAHULUAN

Semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar, sangat penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik sehingga konsumen menjadi puas. Hal ini sesuai dengan konsep *Total Quality Management* (Mc. Kenna & Beach, 2000:87) dimana dalam rangka mewujudkan tujuan utama perusahaan yaitu memuaskan konsumen benar-benar diletakkan pada pundak setiap karyawan. Peningkatan kualitas pelayanan dapat dilaksanakan dengan memperhatikan sumberdaya manusia yang bekerja dengan penuh semangat.

Seorang manajer harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia, sebaliknya karyawan diharapkan selalu bekerja dengan giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2009:161) indikasi-indikasi turunnya semangat kerja karyawan suatu perusahaan dapat dilihat dari turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/ tinggi, *labour turn over* (tingkat perpindahan) yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi dan pemogokan.

Semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar sangat penting untuk dipertahankan, mengingat akhir-akhir ini terdapat indikasi rendahnya semangat kerja karyawan. Penurunan semangat kerja diindikasikan dari semakin meningkatnya tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, menimbulkan ide untuk mengadakan penelitian berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, adapun judul yang diambil adalah: "Analisis Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman dan Promosi terhadap Semangat Kerja".

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi titik perhatian pembahasan dalam penelitian ini adalah masalah yang berkenaan dengan Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman dan Promosi terhadap Semangat Kerja.

### Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tentunya diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas tentang Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman dan Promosi terhadap Semangat Kerja pada PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.

## 2. LANDASAN TEORI

### Semangat Kerja

Menurut Ralph C Davis yang dikutip Mukijat (2007:138) menyatakan bahwa moral adalah kondisi mental dari pada individu kelompok tertentu. Moral disini dilihat dari derajat penerimaan individu atau kelompok terhadap pemimpin serta derajat kerja antar individu untuk menyelenggarakan tujuan organisasi. Dengan demikian semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi mental yang mencerminkan seseorang atau kelompok orang terhadap pimpinan dan derajat interaksi antara anggota-anggota kelompok guna bersama-sama melakukan tugas organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Mukijat (2007:138) sendiri memberikan batasan tentang semangat kerja sebagai suatu sikap bersama dari pekerja antara satu sama lainnya untuk bekerjasama terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan Nitisemito (2014:160) mendefinisikan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan secara giat sehingga mempercepat jumlah sekaligus mutu pekerjaan.

Sutrisno (2009:136) menyatakan bahwa semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan, bahwa tujuan organisasi patut diberi perhatian, bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian.

Karyawan apabila diajak berunding dilakukan secara informal maupun secara formal melalui perwakilan karyawan akan menumbuhkan penasaan dihargai sehingga dapat semakin meningkatkan semangat kerjanya. Penempatan karyawan juga perlu adanya penilaian posisi yang tepat, sebagaimana telah diungkapkan diatas adanya unsure keadilan dan kelayakan upah sehingga akan semakin memantapkan semangat kerjanya. Kesempatan untuk maju akan semakin merangsang semangat kerja karyawan, karena adanya harapan/cita-cita yang dicapai yang mendorongnya untuk semakin bersemangat dalam bekerja.

### **Unsur-unsur Semangat Kerja**

Adapun unsur-unsur semangat kerja menurut Handoko (2011:144) adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja, merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut ditampilkan pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja seorang dapat diketahui dari sikap dan hasil kerja yang dilakukan.
- b. Disiplin kerja, Seseorang mempunyai semangat kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap disiplin dalam melakukan tugas-tugas yang dipercayakan. Moekijat (2007 : 94) mengatakan ada hubungan yang sangat erat antara moral dan semangat kerja yang tinggi dengan disiplin, apalagi pegawai yang merasa bahagia pada umumnya akan mempunyai disiplin yang baik.
- c. Kerjasama, Mengingat bentuk dan sifat organisasi perusahaan mempunyai struktur vertical dan horizontal dalam arti hubungan pimpinan dan karyawan

atau semua karyawan, perlu dibangun suatu hubungan kerjasama yang harmonis didalam struktur tersebut di dalam menjalankan fungsi masing-masing. Dimana karyawan tidak dapat melepaskan diri dari hubungan kerjasama. Demikian pula dengan pihak pimpinan.

## Gaji

Poerwodarminto (Alex. S, 2010 : 93) mendefinisikan gaji sebagai uang hasil kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Sebenarnya bukan saja waktunya yang tetap, tetapi secara relative banyaknya uang itupun sudah pasti jumlahnya. Sedangkan Armstrong (2003:7) mengemukakan gaji adalah bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variable dan tunjangan lainnya.

Dalam pemakaian sehari-hari, istilah upah sering dikaitkan dengan istilah gaji, sehingga akan selalu ditemui kedua istilah ini bergabung menjadi upah dan gaji. As'ad (2005:94) mengemukakan upah adalah suatu penghargaan dari energy karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dapat berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap minggu. Akan tetapi antara upah dan gaji juga terdapat suatu perbedaan. Menurut A.S Moenir (2003:155) memberikan perbedaan antara upah dan gaji adalah sebagai berikut :

- a. Upah yaitu :
  - 1) Dapat berlaku secara local
  - 2) Dikeluarkan oleh pemerintah daerah (kantor cabang)
  - 3) Ditinjau setiap tahun sekali disesuaikan dengan keadaan di daerah
  - 4) Dasar pemberian adalah hasil atau waktu
  - 5) Jumlah penerimaan sangat berbeda-beda (variable)
  - 6) Tidak ada system tunjangan
- b. Gaji yaitu :
  - 1) Berlaku secara nasional (bahkan dapat secara multinasional)
  - 2) Dikeluarkan oleh pemerintah pusat (kantor pusat)
  - 3) Biasanya ditinjau setiap 5 tahun sekali untuk penyelesaian
  - 4) Dasar pemberian adalah golongan atau kelas pekerjaan
  - 5) Jumlah penerimaan relative tetap
  - 6) Diikuti oleh system tunjangan

Gaji yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai, yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai itu sendiri, yang mana dalam menentukan tingkat gaji ada beberapa criteria yang harus diperhatikan:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi sedangkan jumlah tenaga kerja langka, maka gaji cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan – jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji cenderung rendah.
- b. Organisasi buruh  
Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti bargaining position pihak karyawan kuat akan menaikkan gaji. Demikian pula sebaliknya.
- c. Kemampuan perusahaan membayar

Bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

- d. Produksi karyawan  
Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan dia terima
- e. Biaya hidup  
Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi. Biaya hidup merupakan "batas penerimaan gaji" bagi para karyawan
- f. Pemerintah  
Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya gaji atau upah. Peraturan upah minimum batas bawah dari tingkat gaji atau upah yang diharapkan
- g. Struktur gaji yang baik dapat memenuhi syarat internal dan external consistency, yang dimaksud dengan internal consistency yaitu gaji yang didasarkan atas prinsip keadilan dilingkungan perusahaan sendiri. Sedangkan *external consistency* berdasarkan pada perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

### **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja sangat berkaitan dengan *lay out* pabrik, oleh sebab itu kondisi kerja direncanakan bersamaan pada saat perencanaan pembangunan pabrik. Tujuan untuk merencanakan kondisi kerja dalam perusahaan sesuai dengan tujuan dari perencanaan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kondisi fisik tempat kerja karyawan yang baik, aman, dan menyenangkan serta dapat memberikan rasa tenang adalah dambaan semua orang. Karena itulah kondisi fisik tempat bekerja menjadi salah satu bahan pertimbangan di dalam memilih pekerjaan. Meskipun faktor ini penting dan mempunyai pengaruh yang cukup besar, tetapi sampai saat ini banyak perusahaan kurang memperhatikannya.

### **Rasa Aman Atas Pekerjaan**

Menurut Nitisemito (2009:177) menyatakan bahwa semangat kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya. Karena hal itu sangat sulit diterapkan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia.

Namun demikian sebenarnya menurut ukuran di Indonesia saat itu yang dikehendaki para karyawan. Kestabilan perusahaan itu sudah cukup menjadi jaminan perasaan aman bagi para karyawan.

Jika sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar usahanya stabil. Dengan kestabilan maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tak stabil akan menimbulkan kecemasan, kekuatiran para karyawannya. Mereka mungkin kuatir memikirkan tentang kapan saatnya ia mendapat giliran untuk dipecat.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang berat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2016:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”. Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan bias juga sebagai anggapan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang tentunya mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda disertai dengan tanggung jawab, peningkatan gaji dan hak-hak lainnya. Sementara promosi jabatan didefinisikan Siswanto (2007 : 228) sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan promosi adalah kenaikan jabatan, pangkat dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi oleh karenanya promosi merupakan salah satu usaha untuk memajukan karyawan. Promosi jabatan direalisasikan untuk dapat memajukan karyawan, karyawan yang cukup dan memberi prestasi besar harus dikembangkan, karena hal ini juga merupakan suatu kebutuhan dari karyawan untuk menjadi lebih baik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura Supports (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar (Bagian Logistik). Jumlah populasi yang merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri karakter yang sama (Dayan, 2002:110). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Supports (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar sebanyak 50 orang.

Sampel adalah merupakan bagian atau anggota dari populasi yang akan diteliti, sampel paling sedikit harus mempunyai sifat yang sama dengan populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan, dalam penelitian ini jumlah responden yang diambil sebagai sampel oleh penelitian yaitu sebanyak 50 responden.

Alat analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar. Rumus persamaan regresi linier berganda yaitu : (Usman dan Akbar, 2000 : 342) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana :

- Y = variabel semangat kerja karyawan
- X<sub>1</sub> = variabel gaji
- X<sub>2</sub> = variabel kondisi kerja
- X<sub>3</sub> = variabel rasa aman atas pekerjaan
- X<sub>4</sub> = variabel promosi jabatan
- a = konstanta

Pengujian signifikansi masing-masing variabel dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas adalah sebagai berikut :

a. Perhitungan dan Pengujian F

Untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama digunakan uji F. Pengujian melalui uji F menggunakan hipotesis :

- Ho :β<sub>1</sub> :β<sub>2</sub> :β<sub>3</sub> :β<sub>4</sub> = 0 menyatakan bahwa variabel semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports tidak dipengaruhi oleh variable gaji, kondisi kerja, rasa aman dan promosi.
- Ho :β<sub>1</sub> :β<sub>2</sub> :β<sub>3</sub> :β<sub>4</sub> > 0 menyatakan bahwa variabel semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports dipengaruhi oleh variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi.

Dikatakan signifikan apabila F hitung lebih besar dari pada F table maka variable independen signifikan secara bersama-sama, sebaliknya bila F hitung lebih kecil dari pada F table maka variable independen tidak signifikan secara bersama-sama. Dengan menggunakan pendekatan R<sup>2</sup>, perhitungan F dirumuskan (Supranto, 1993 : 268) ;

$$F \text{ statistic} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

- R<sup>2</sup> = koefisien determinasi
- n = jumlah observasi
- k = banyaknya konstanta (termasuk intersep)

b. Perhitungan dan Pengujian t

Untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi, yaitu digunakan uji t, dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :



- Ho :  $\beta = 0$  menyatakan bahwa variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports.
- Ho :  $\beta > 0$  menyatakan bahwa variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports.

Dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable tidak bebas, apabila t hitung > t table yang berarti H1 dapat diterima, demikian juga sebaliknya.

Rumus t hitung adalah :

$$t \text{ statistic} = \frac{a1}{Se(a1)}$$

Dimana :

a1 = konstanta independen variable X1

Se (a1) = standar error independen variable X1

## 2. Pengujian Koefisien Determinasi / *Goodness of Fit* ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kesesuaian dari model persamaan dapat dilihat dari prosentase koefisien determinasi / *Goodness of Fit* ( $R^2$ ), yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan menerangkan dari seperangkat variable independen dengan variable dependen pada fungsi tersebut (Supranto, 2003).

Rumus koefisien determinasi/*Goodness of Fit* ( $R^2$ ) dalah sebagai berikut (Supranto, 200 : 267):

$$R^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

Y = hasil regresi

$\bar{Y}$  = Y rata-rata

Nilai dari  $R^2$  ini berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Semakin besar nilai  $R^2$  maka hubungan kedua variable tersebut kuat atau model tersebut dikatakan baik. Nilai  $R^2$  menunjukkan variasi dari variable pelayanan antrian dapat dijelaskan oleh variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi dan Tanggapan Responden

Tanggapan responden atas variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan, promosi dan semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports tersebut kemudian dikelompokkan dalam suatu kategori berdasarkan rentang skala yang telah diperoleh. Perhitungan rentang skala untuk menentukan kategori tanggapan dari tiap item pertanyaan adalah sebagai berikut (Umar, 2007 : 170) :



$$Rs = \frac{n ( m - 1 )}{m}$$

Keterangan :

- Rs = rentang skala
- m = jumlah alternative jawaban item
- n = jumlah responden

Langkah / prosesnya adalah :

- a. Perhitungan skor menurut kategori adalah dengan mengalikan criteria dengan jumlah responden yang memilih
- b. Menentukan rentang skor terendah dan skor tertinggi dengan cara mengalikan jumlah responden (N) dengan bobot paling rendah dan paling tinggi.

Perhitungan besarnya nilai interval rentang skala :

$$Rs = \frac{50 (5-1)}{5} = \frac{50(40)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Diketahui :

Skor terendah : 1 x 50 = 50

Skor tertinggi : 5 x 50 = 250

Berdasarkan hasil tanggapan dari 50 karyawan yang menjadi responden berkenaan dengan pengaruh variable gaji (X1), kondisi kerja (X2), rasa aman atas pekerjaan (X3) dan promosi (X4) terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports (Y) maka dengan ini peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam suatu kategori skor dengan menggunakan rentang skala.

- a. Tanggapan Responden atas Variabel Gaji Karyawan

Tabel 1: Tanggapan Responden atas Item Kuesioner Variabel Gaji Karyawan

No.	Item Kuesioner	Frekuensi x Bobot					Jumlah	Kategori
		SS	S	N	T S	ST S		
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga	95	84	12	12	0	203	Setuju
2	Gaji yang diterima sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab	120	72	12	8	0	212	Sangat Setuju
3	gaji yang diteriam sesuai dengan pangkat	110	72	12	12	0	206	Setuju
4	Perusahaan memberikan tunjangan lain (kesehatan, kematian, dll) selain	65	72	39	10	1	187	Setuju

	gaji yang diterima							
5	gaji yang diterima sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan	65	68	45	8	1	187	Setuju
Jumlah							995	Setuju
Rata-rata							200.00	

Sumber : Data Diolah 2019

b. Tanggapan Responden atas Variabel Kondisi Kerja

Tabel 2: Tanggapan Responden atas Item Kuesioner Variabel Kondisi Kerja

No.	Item Kuesioner	Frekuensi x Bobot					Jumlah	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
6	Penerangan yang terpasang dalam ruangan kerja tersedia dengan cukup sehingga terlihat dengan jelas	145	68	9	2	0	224	Sangat Setuju
7	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman	5	28	9	48	15	105	Setuju
8	Ruangan kerja terbebas dari suara bising yang mengganggu konsentrasi Kerja	60	76	39	10	1	186	Setuju
9	Penggunaan warna pada ruangan kerja tepat sehingga ruangan terlihat rapi dan bersih	65	76	39	8	1	189	Setuju
10	luas ruangan kerja sangat ideal untuk melakukan aktivitas kerja	5	20	12	48	16	101	Tidak Setuju
11	Dalam ruangan kerja terdengar suara musik yang sesuai dengan suasana Kerja	5	20	9	52	15	101	Tidak Setuju
12	Dan keamanan ruang kerja sangat terjamin	60	76	39	10	1	186	Setuju
Jumlah							1092	Biasa saja
Rata-rata							156	

Sumber : Data Diolah 2019

c. Tanggapan Responden atas Variabel Rasa Aman

No.	Item Kuesioner	Frekuensi x Bobot					Jumlah	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
13	Karyawan mendapatkan jaminan bahwa perusahaan tidak akan melakukan PHK dikemudian hari	145	64	9	4	0	222	Sangat Setuju
14	Perusahaan memberikan jaminan pensiun dikemudian hari	55	84	36	10	1	186	Setuju
Jumlah							408	Setuju
Rata-rata							204	

Tabel 3: Tanggapan Responden atas Item Kuesioner Variabel Rasa Aman  
Sumber : Data Diolah 2019

d. Tanggapan Responden atas Variabel promosi

Tabel 4: Tanggapan Responden atas Item Kuesioner Variabel Semangat Kerja Karyawan

No.	Item Kuesioner	Frekuensi x Bobot					Jumlah	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
20	Merasa puas atas pekerjaan dan lingkungan kerja	65	104	24	6	0	200	Setuju
21	Merasa puas atas hasil pekerjaan yang telah diperoleh	60	116	21	4	0	201	Setuju
22	Disiplin dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan	145	56	9	8	0	218	Sangat Setuju
23	Selalu disiplin masuk kerja/ bekerja setiap hari	65	120	15	4	0	204	Setuju
24	Dapat memahami instruksi / perintah atasan dengan baik	150	52	9	8	0	219	Sangat Setuju
25	Dapat menerima instruksi / perintah dari atasan dengan senang hati meskipun sedang mengerjakan tugas	65	116	24	4	0	209	Setuju
Jumlah							1250	Setuju

Rata-rata	208.33
-----------	--------

Sumber : Data Diolah 2019

- e. Analisis Pengaruh Variabel Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2), Rasa Aman atas Pekerjaan (X3) dan Promosi (X4) terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran data-data tentang jawaban responden atas semua item kuesioner, selanjutnya pada bagian ini akan mengkaji pengaruh variable Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2), Rasa Aman atas Pekerjaan (X3) dan Promosi (X4) terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Supports, secara singkat dan hasil perhitungan program Komputer SPSS sebagai berikut :

$$Y = 11.063 + 0.504 X1 + 0.102 X2 + 0.560 X3 + 0.132 X4$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa keempat angka koefisien variable (X1, X2, X3 dan X4) diatas menunjukkan tanda positif ( + ) berarti keempat variable (X1, X2, X3 dan X4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variable Y.

#### Pengujian Hipotesis Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui setiap item kuesioner dari masing-masing indicator adalah valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r$  kritis pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% yaitu sebesar 0.349 sehingga dapat digunakan untuk mengukur ataupun mengungkapkan data dari variable yang diteliti.

Tabel 5.: Validitas Item Kuesioner dari Variabel Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman atas Pekerjaan, Promosi dan Semangat Kerja Karyawan

No. Item Kuesioner (Q)	r hitung	r kritis ( $\alpha = 5\%$ )	Kategori
<b>1. Variabel Gaji</b>			
* Item kuesioner ke - 1	0.9267	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 2	0.8721	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 3	0.9386	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 4	0.8830	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 5	0.8585	0.349	Valid
<b>2. Variabel Kondisi Kerja</b>			
* Item kuesioner ke - 6	0.7083	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 7	0.8062	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 8	0.8128	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 9	0.8008	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 10	0.8575	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 11	0.8405	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 12	0.8222	0.349	Valid
<b>3. Variabel Rasa Aman atas Pekerjaan</b>			

* Item kuesioner ke - 13		0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 14	0.7899	0.349	Valid
4. Variabel Promosi	0.7899		
* Item kuesioner ke - 15	0.5128	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 16	0.8266	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 17	0.8482	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 18	0.7969	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 19	0.8691	0.349	Valid
5. Variabel Semangat Kerja			
* Item kuesioner ke - 20	0.5507	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 21	0.6963	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 22	0.5099	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 23	0.4401	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 24	0.5257	0.349	Valid
* Item kuesioner ke - 25	0.4113	0.349	Valid

Tabel 6: Reliabilitas Variabel Gaji, Kondisi Kerja, Rasa Aman atas Pekerjaan, Promosi dan Semangat Kerja Karyawan.

No.	Variabel	Alpha (hitung)	Cronbach Alpha (50%)	Kategori
1	Variabel Gaji <i>Reliability Coefficients (Alpha)</i>	0.9630	0.5	Reliabel
2	Variabel Kondisi Kerja <i>Reliability Coefficients (Alpha)</i>	0.9404	0.5	Reliabel
3	Variabel Rasa Aman Atas Pekerjaan <i>Reliability Coefficients (Alpha)</i>	0.8697	0.5	Reliabel
4	Variabel Promosi <i>Reliability Coefficients (Alpha)</i>	0.9078	0.5	Reliabel
5	Variabel Semangat Kerja <i>Reliability Coefficients (Alpha)</i>	0.6553	0.5	Reliabel

Tabel 7: Besarnya Nilai Koefisien dan Signifikansi Masing-Masing variable Bebas.

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	Signifikansi
Gaji ( X1 )	0.504	0.005
Kondisi Kerja ( X2 )	0.102	0.035
Rasa Aman ( X3 )	0.560	0.002
Promosi ( X4 )	0.132	0.040
Semangat Kerja Karyawan ( Y )	-	0.000

## Hasil Analisis Dan Pembahasan

Pengujian Signifikansi untuk Pengaruh Parsial (Uji t)

- 1) Pengaruh Gaji terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports.

Ho :  $\beta_1 = 0$  menyatakan bahwa variable gaji tidak berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Ho :  $\beta_1 > 0$  menyatakan bahwa variable gaji tidak berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Besarnya nilai t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS, adalah sebesar 3.075 lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan DF = 50 yaitu 2.009.

Hal ini berarti bahwa t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $3.075 > 2.009$  yang berarti pengaruh variable gaji (X1) terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports (Y) adalah positif dan signifikan.

- 2) Pengaruh kondisi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho :  $\beta_2 = 0$  menyatakan bahwa variable kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Ho :  $\beta_2 > 0$  menyatakan bahwa variable kondisi kerja berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Besarnya nilai t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS, adalah sebesar 2.168 lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan DF = 50 yaitu 2.009.

Hal ini berarti bahwa t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $2.168 > 2.009$  yang berarti pengaruh variable kondisi kerja (X2) terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports (Y) adalah positif dan signifikan.

- 3) Pengaruh rasa aman atas pekerjaan terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho :  $\beta_3 = 0$  menyatakan bahwa variable rasa aman atas pekerjaan tidak berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Ho :  $\beta_3 > 0$  menyatakan bahwa variable rasa aman atas pekerjaan berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Besarnya nilai t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS, adalah sebesar 2.229 lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan DF = 50 yaitu 2.009.

Hal ini berarti bahwa t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $2.229 > 2.009$  yang berarti pengaruh variable rasa aman atas pekerjaan (X3) terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports (Y) adalah positif dan signifikan.

- 4) Pengaruh promosi terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports. Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho :  $\beta_4 = 0$  menyatakan bahwa variable promosi tidak berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Ha :  $\beta_4 > 0$  menyatakan bahwa variable promosi berpengaruh terhadap variable semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports.

Besarnya nilai t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS, adalah sebesar 2.110 lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan DF = 50 yaitu 2.009.

Hal ini berarti bahwa t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $2.110 > 2.009$  yang berarti pengaruh variable promosi (X4) terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports (Y) adalah positif dan signifikan.

Dengan demikian dari hasil pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa pengaruh antara variable gaji, kondisi kerja, rasa aman dan promosi terhadap semangat kerja PT. Angkasa Pura Supports (Y) adalah positif dan signifikan sehingga dapat diterima.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan respon dan terhadap variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan, promosi dan semangat kerja karyawan adalah

variable gaji yang sudah didapatkan karyawan termasuk dalam kategori setuju, sesuai dengan yang diharapkan karyawan, kondisi kerja termasuk dalam kategori netral, karena bersifat biasa saja belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, rasa aman atas pekerjaan termasuk dalam kategori setuju, sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, promosi termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti promosi jabatan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan semangat kerja karyawan termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti semangat di PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar termasuk baik.

Dari hasil perhitungan regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable gaji, kondisi kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi terhadap semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar baik secara parsial maupun simultan. Dari hipotesis yang menyatakan bahwa variabel semangat kerja dipengaruhi variable gaji, kondisi



kerja, rasa aman atas pekerjaan dan promosi baik secara parsial maupun simultan dapat diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Kondisi ruang kerja PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar sudah terasa nyaman, namun terkadang pegawai kasulitan untuk menumbuhkan ide dan kreativitas dikarenakan kondisi meja kerja yang masih terbatas, oleh karena itu pihak PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar diharapkan bisa memperluas meja kerja setiap karyawan supaya dapat lebih bersemangat dan berkreaitivitas.
2. Luas ruangan kerja di PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar sudah ideal namun dalam melakukan aktivitas kerja masih sangat terbatas, oleh karena pihak PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar perlu memperluas ruangan kerja para karyawan. Dengan semakin luasnya ruangan kerja karyawan akan memberikan kesan yang longgar sehingga tidak berhimpit-himpitan.
3. Pihak PT. Angkasa Pura Support (Bagian Logistik) Bandara Sultan hasanuddin Makassar bisa merubah ruang rapat lebih menarik lagi, tidak terlalu monoton sehingga kondisi rapat tidak akan membosankan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M., and Murlis, H. (2003). *Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik Remunerasi, Edisi Bahasa Indonesia, Buku Pertama*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- As'ad, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Dajan, A. (2002). *Pengantar Metode Statistik, Jilid II*. Jakarta: LP3ES.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Moenir. (2003). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia, Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia.

Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia, Edisi ketiga*. Jakarta: Ghalia.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.

Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.