BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Techno Multi Utama (Perusahaan) didirikan di Cimahi berdasarkan akta No. 1 tanggal 16 Mei 2007 yang dibuat dihadapan Notaris Ely Baharini, S.H,Sp.N, M.H. notaris di Kabupaten Bandung. Akta ini telah mendapat pengesahaan dari Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor W8-024473 HT.01.01-TH.2007 tertanggal 28 Agustus 2007. Akta ini telah mengalami perubahan berdasarkan akta No. 09 yang dibuat dihadapan Notaris Ely Baharini, S.H, Sp.N, M.H. tertanggal 31 Maret 2011. Sejak berdiri, PT. Techno Multi Utama telah menerima dua pekerjaan dari dua main contractor yang berbeda dan satu sebagai main contractor, yaitu:

1. **Rancang Bangun Simulator KTK**

   Simulator KTK adalah sebuah perangkat berbasis IT dengan kemampuan untuk mensimulasikan aliran informasi dan proses transaksi yang berlangsung di berbagai stake holder di suatu pelabuhan. selain itu KTK Simulator dilengkapi pula dengan VTMS (Vessel Traffic Management System) yang berfungsi untuk memonitor & mengatur gerakan kapal di area pelabuhan, penggunaan akhir dari simulator ini adalah STIP-Jakarta.

2. Pembangunan E-Learning System

Merupakan pekerjaan pembangunan e-learning system untuk TNI-AD, meliputi 14 pusdik dan 1 kantor pusat, terdiri dari rancangan bangun 118 modul CBT (Computer Base Training) dan setup sistem IT untuk 14 pusdik dan 1 kantor pusat, termasuk setup LAN dan WAN. Pengguna akhir dari sistem ini adalah Kodiklat TNI-AD. PT. Techno Multi Utama memiliki tim inti, dengan kompetensi dibidang IT, simulasi dan instrumentasi. Maksud dan tujuan perseroan ialah melakukan usaha dalam bidang jasa, industri, penyelenggaraan usaha teknik, perdagangan umum, pembangunan dan perbengkelan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan engineering yang mengutamakan kualitas produk secara rinci, baik dari segi fungsi, kehandalan teknis maupun dari segi tampilan, ketepatan jadwal penyelesaian produk dan kualitas pelayanan purna jual, didalam ruang lingkup disiplin teknologi yang menjadi kompetensi perusahaan.

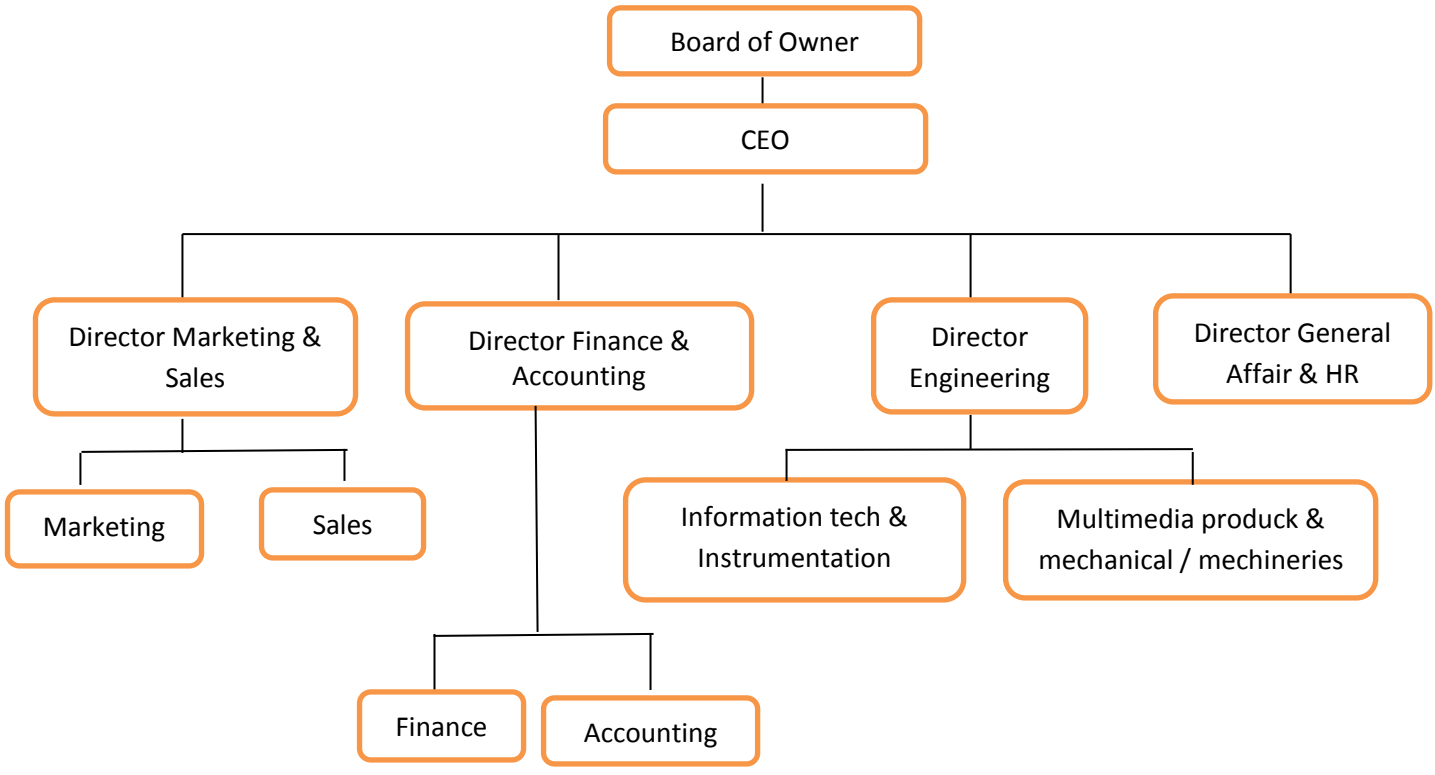
b. Misi Perusahaan

Melakukan pekerjaan-pekerjaan perancangan, rancang-bangun, pemuliaan dan pekerjaan-pekerjaan lain berbasis teknologi, dengan mengacu kepada Design Requirement Objectives (DRO) yang telah ditentukan oleh atau disepakati dengan pelanggan pengguna produk-produk teknologi terkait,

baik yang datang dari kalangan industry, badan swasta,militer, badan-badan pemerintah, dan lain-lain.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, maka dapat diketahui penjabaran dan fungsionaris mana yang bertanggung jawab untuk suatu perogram kerja tertentu yang terjadi di perusahaan. Selain itu setiap fungsionaris dapat mengetahui dengan pasti wewenang dan tanggung jawab dalam susunan perusahaan, sehingga dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik dan terarah. Berikut adalah struktur organisasi PT. Techno Multi Utama:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Techno Multi Utama

4.1.4 Deskripsi Jabatan Yang Berjalan

A. *Board of Owner*

Kontrol semua proyek, mengawasi jalannya proyek baik dari mulai pembuatan sampai selesainya proyek.

B. CEO *(Chief Executive Officer)*

Mengawasi jalannya proyek dari awal sampai selesainya proyek.

C. *Director Marketing & Sales*

Bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian marketing dan sales serta bertugas untuk mencari order (tender).

D. *Director Finance & Accounting*

Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari.

E. *Director Engineering*

Menentukan barang-barang yang harus dibeli sesuai dengan RAB dan terjun langsung kelapangan dan mengatur semua yang ada dilapangan.

F. *Director General Affair & HR*

Bertugas untuk membina dan menumbuh kembangkan potensi-potensi para kayawan, memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan.

G. *Manager Information Tech & Instrumentation*

Bertugas membuat software yang diperlukan proyek.

H. *Manager Multimedia Product & Mechanical/Machinaries*

Membuat dan membeli barang-barang proyek, merancang serta membuat animasi.

I. *Marketing*

Marketing betugas untuk mencari order (tender), membuat RAB dan menagih piutang-piutang proyek.

J. *Finance*

Bertugas untuk membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, mengatur posisi keuangan perusahaan.

K. *Sales*

Meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan kepada klien.

L. *Accounting*

Membuat laporan keuangan perusahaan bulanan, dan tahu

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	45	90
Wanita	5	10
Total	**50**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 90% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 10%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Pria. Hal tersebut dikarenakan pria lebih mampu untuk bekerja keras yang dibandingkan wanita. Selain itu beban seorang pria yang harus memiliki sifat rasa tanggung jawab terhadap usaha yang dimiliki.

Menurut Sudarmo (2010:98) antara perempuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya bekerja yang berbeda. Perempuan cenderung memiliki perilaku yang demokratis dan partisipatif yang mengacu pada kepemimpinan interaktif dan inspirasional berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih transaksional yakni gaya bekerja yang mengarah pada prilaku *directive* dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 25 Tahun	15	30
26-35 Tahun	20	40
36-45 Tahun	10	20
>45 Tahun	5	10
Total	**50**	**100**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 50 responden, 15 orang (30%) diantaranya berusia < 25 tahun, 20 orang (40%) di antaranya 26-35 tahun, 10 orang (20%) diantaranya berusia antara 36-45 tahun, dan 5 orang (10%) diantaranya berusia antara lebih dari 45

tahun. Dilihat dari data yang ada bahwa umur 26-35 tahun paling dominan dibandingkan usia yang lainnya di karenakan pada usia tersebut merupakan usia yang dianggap sudah dewasa dan sudah memiliki pengalaman dan rasa tanggung jawab yang tinggi di sebuah perusahaan.

Dyne dan Graham (2008:137) menyatakan bahwa, "karyawan di dalam suatu organisasi yang memiliki usia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pengusaha atau pemilik untuk menemukan organisasi".

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kualitas kehidupan kerja sebagai Variabel X_1

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

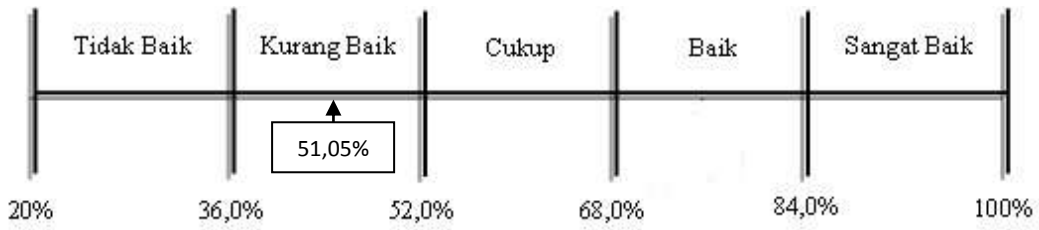
Tabel 4.3

Tabel Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kualitas kehidupan kerja

No	Indikator	Skor Total (%)	Kategori
1.	*Social integration*	51,6	Kurang Baik
2.	*Development of human capacities*	49,6	Kurang Baik
3.	*Growth and security*	50,8	Kurang Baik
4.	*Safe and healthy environment*	51,2	Kurang Baik
5.	*Constitutionalism*	51,6	Kurang Baik
6.	*The total life space*	49,6	Kurang Baik
7.	*Social relevance*	52,4	Cukup Baik
8.	*Adequate and fair compensation*	51,5	Kurang Baik
Jumlah		**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{1021}{2000} x\ 100\% = \mathbf{51{,}05\ \%}$	

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kualitas kehidupan kerja didapatkan hasil sebesar 51,05%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik dengan yang memiliki persentase tertinggi adalah *Social relevance* yaitu sebesar 52,4% berada pada kategori cukup baik sedangkan *Development of human capacities* dan *The*

total life space sama –sama memiliki persentase terendah sebesar 49,6% berada pada kurang baik.

Kualitas kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Lau & May (1998)

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai *Social integration*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Anda memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan/atasan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	5	10	20	
		Ragu-ragu	3	19	38	57	
		Tidak Setuju	2	26	42	52	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**129**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Anda memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan/atasan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 38% menjawab ragu-ragu, 42% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 129/250 = 51,6% yang menunjukkan tingkat *social integration* pada indikator kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai *Social integration*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
2.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menggunakan *skill* dan mengembangkan kemampuan karyawan.	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	4	8	16	
		Ragu-ragu	3	16	32	48	
		Tidak Setuju	2	30	60	60	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**124**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan memberikan kesempatan untuk menggunakan *skill* dan mengembangkan kemampuan karyawan.", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8% menjawab setuju, 32% menjawab ragu-ragu, 60% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 124/250 = 51,3% yang menunjukkan tingkat *Development of human capacities* pada indikator kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai *Social integration*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar serta rasa aman bahwa karyawan dapat terus bekerja	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	3	6	12	
		Ragu-ragu	3	21	42	63	
		Tidak Setuju	2	26	52	52	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**127**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan memberikan pelatihan dan seminar serta rasa aman bahwa karyawan dapat terus bekerja", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 6% menjawab setuju, 42% menjawab ragu-ragu, 52% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju..

Dapat diketahui Skor Total 127/250 = 50,8% yang menunjukkan tingkat *Growth and security* pada indikator kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai *Safe and healthy environment*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4.	Lingkungan kerja di perusahaan aman dan sehat	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	3	6	12	
		Ragu-ragu	3	22	44	66	
		Tidak Setuju	2	25	50	50	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**128**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Lingkungan kerja di perusahaan aman dan sehat", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 6% menjawab setuju, 44% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 128/250 = 51,2% yang menunjukkan tingkat *Safe and healthy environment* pada variabel kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai *Constitutionalism*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
5.	Anda mendapatkan hak-hak kejelasan kebebasan dan kesamaan dalam segala hal	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	4	8	16	
		Ragu-ragu	3	21	42	63	
		Tidak Setuju	2	25	50	50	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**129**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Anda mendapatkan hak-hak kejelasan kebebasan dan kesamaan dalam segala hal", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8% menjawab setuju, 42% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 129/250 = 51,6% yang menunjukkan tingkat *Constitutionalism* pada variabel kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai *The total life space*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
6.	Peran pribadi anda sebagai karyawan seimbang dengan , kehidupan pribadi anda	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	1	2	4	
		Ragu-ragu	3	22	44	66	
		Tidak Setuju	2	27	54	54	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**124**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Peran pribadi anda sebagai karyawan seimbang dengan , kehidupan pribadi anda”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 2% menjawab setuju, 44% menjawab ragu-ragu, 54% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 124/250 = 49,6% yang menunjukkan tingkat *The total life space* pada variabel kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai *Social relevance*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
7.	Perusahaan telah memberikan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat sekitar dan lingkungan internal	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	5	10	20	
		Ragu-ragu	3	21	42	63	
		Tidak Setuju	2	24	48	48	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**131**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Perusahaan telah memberikan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat sekitar dan lingkungan internal”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 42% menjawab ragu-ragu, 48% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 131/250 = 52,4% yang menunjukkan tingkat *Social relevance* pada variabel kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai *Adequate and fair compensation*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
8.	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan anda	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	15	30	45	
		Tidak Setuju	2	28	56	56	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**129**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan anda", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 30% menjawab ragu-ragu, 56% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 129/250 = 51,6% yang menunjukkan tingkat *Adequate and fair compensation* pada variabel kualitas kehidupan kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

4.3.2 Analisis Deskriptif Semangat kerja sebagai Variabel X_2

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12

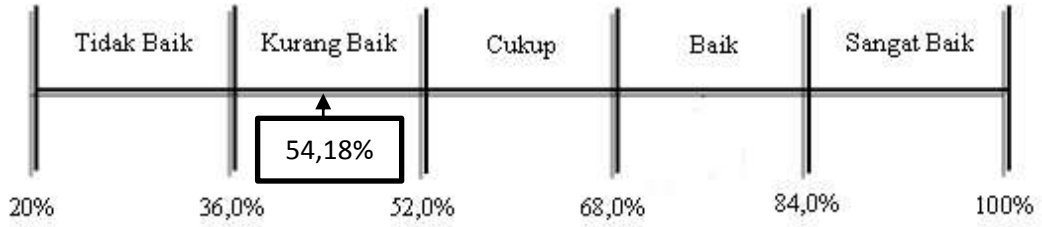
Tabel Rekapitulasi Hasil Tanggapan

Variabel Semangat kerja

No	Indikator	Skor Total (%)	Kategori
1.	Ketelitian	51,6	Kurang Baik
2.	Hasrat untuk maju	53,2	Cukup Baik
3.	Kebanggaan karyawan	56	Cukup Baik
4.	Kepuasan karyawan	54,4	Cukup Baik
5.	Tanggung jawab	56	Cukup Baik
6.	Absensi	56,4	Cukup Baik
7.	Konsentrasi kerja	51,2	Kurang Baik
8.	*Labour turn over*	53,6	Cukup Baik
9.	Lancarnya Aktivitas	55,2	Cukup Baik
Jumlah		**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{1219}{2250} x\ 100\% = \mathbf{54{,}18\ \%}$	

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Semangat kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel semangat kerja didapatkan hasil sebesar 54,18%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik dengan yang memiliki persentase tertinggi adalah absensi yaitu sebesar 56,4% berada pada kategori cukup baik sedangkan konsentrasi kerja memiliki persentase terendah sebesar 51,2% berada pada kurang baik.

Apabila semangat kerja rendah, karyawan menjadi tidak kooperatif, cenderung berargumen secara negatif dan mudah berkonflik, baik diantara mereka sendiri maupun dengan manajemen (Sunarto, 2005:28).

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Anda selalu teliti dalam melakukan pekerjaan apapun	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	3	6	12	
		Ragu-ragu	3	23	46	69	
		Tidak Setuju	2	24	48	48	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**129**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Anda selalu teliti dalam melakukan pekerjaan apapun", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 6% menjawab setuju, 46% menjawab ragu-ragu, 48% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 129/250 = 51,6% yang menunjukkan tingkat Ketelitian pada indikator semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Hasrat Untuk Maju

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
2.	Dengan kondisi lingkungan kerja, anda yakin bisa semakin berkembang	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	3	6	12	
		Ragu-ragu	3	27	54	81	
		Tidak Setuju	2	20	40	40	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**133**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Dengan kondisi lingkungan kerja, anda yakin bisa semakin berkembang”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 6% menjawab setuju, 54% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 133/250 = 53,2% yang menunjukkan tingkat Hasrat Untuk Maju pada indikator semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Kebanggaan Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Anda merasa bangga apabila pekerjaan terselesaikan tepat waktu	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	8	16	32	
		Ragu-ragu	3	24	48	72	
		Tidak Setuju	2	18	36	36	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**140**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Anda merasa bangga apabila pekerjaan terselesaikan tepat waktu”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 16% menjawab setuju, 48% menjawab ragu-ragu, 36% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju..

Dapat diketahui Skor Total 140/250 = 56% yang menunjukkan tingkat nilai Kebanggaan Karyawan pada indikator semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4.	Anda merasa puas dengan hasil kerja anda selama ini	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	9	18	36	
		Ragu-ragu	3	18	36	54	
		Tidak Setuju	2	23	46	46	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**136**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Anda merasa puas dengan hasil kerja anda selama ini", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 18% menjawab setuju, 36% menjawab ragu-ragu, 46% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 136/250 = 54,4% yang menunjukkan tingkat Kepuasan Karyawan pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
5.	Anda bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	26	52	78	
		Tidak Setuju	2	17	34	34	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**140**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Anda bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 52% menjawab ragu-ragu, 34% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 140/250 = 56% yang menunjukkan tingkat Tanggung Jawab pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Absensi

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
6.	Absensi mempengaruhi produktivitas anda	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	27	54	81	
		Tidak Setuju	2	16	32	32	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**141**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Absensi mempengaruhi produktivitas anda”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 54% menjawab ragu-ragu, 32% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 141/250 = 56,4% yang menunjukkan tingkat absensi pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Konsentrasi Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
7.	Anda selalu konsentrasi dalam bekerja	Sangat Setuju	5	2	4	10	**250**
		Setuju	4	2	4	8	
		Ragu-ragu	3	18	36	54	
		Tidak Setuju	2	28	56	56	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**128**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Anda selalu konsentrasi dalam bekerja", dapat diketahui bahwa 10% menjawab sangat setuju, 8% menjawab setuju, 54% menjawab ragu-ragu, 56% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 128/250 = 51,2% yang menunjukkan tingkat Konsentrasi Kerja pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai *Labour turn over*

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
8.	Keluar masuknya karyawan baru diperlukan oleh perusahaan ini	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	8	16	32	
		Ragu-ragu	3	18	36	54	
		Tidak Setuju	2	24	48	48	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**134**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Keluar masuknya karyawan baru diperlukan oleh perusahaan ini”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 16% menjawab setuju, 36% menjawab ragu-ragu, 48% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 134/250 = 53,6% yang menunjukkan tingkat *Labour turn over* pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Lancarnya Aktivitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
9.	Anda bisa melakukan pekerjaan tanpa hambatan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	24	48	72	
		Tidak Setuju	2	19	38	38	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**50**		**138**	**250**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Anda bisa melakukan pekerjaan tanpa hambatan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 48% menjawab ragu-ragu, 38% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 138/250 = 55,2% yang menunjukkan tingkat Lancarnya Aktivitas pada variabel semangat kerja di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

4.3.3 Analisis Deskriptif Produktivitas kerja karyawan sebagai Variabel Y

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22

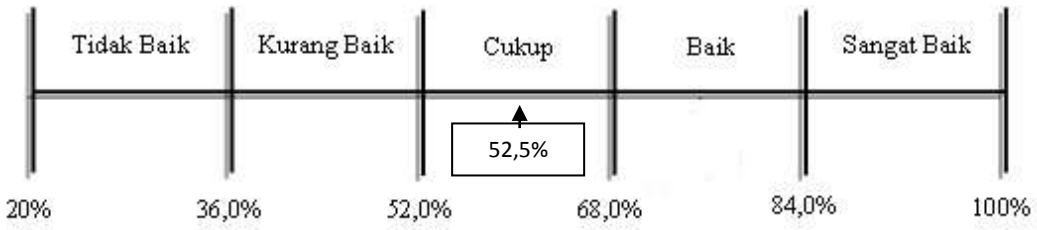
Tabel Rekapitulasi Hasil Tanggapan

Variabel Produktivitas kerja karyawan

No	Indikator	Skor Total (%)	Kategori
1.	Mutu dan kualitas	55	Cukup Baik
2.	Jumlah dan waktu	50,2	Kurang Baik
3.	Efisien dan efektivitas	52,2	Cukup Baik
Jumlah		**Cukup Baik**	
Skor Total		$\frac{787}{1500} x\ 100\% = \mathbf{52{,}5\%}$	

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum mengenai Variabel Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Produktivitas kerja karyawan didapatkan hasil sebesar 52,5%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah mutu dan kualitas yaitu sebesar 55% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah jumlah dan waktu sebesar 50,2% berada pada kurang baik.

Menurut Henry Simamora (2004), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Mengenai Mutu dan Kualitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Perusahaan memberikan fasilitas yang baik agar karyawan bisa bekerja dengan baik	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	27	54	81	
		Tidak Setuju	2	16	32	32	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
2.	Perusahaan selalu melakukan pembaharuan suasana agar apa yang dihasilkan sesuai	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	7	14	28	
		Ragu-ragu	3	20	40	60	
		Tidak Setuju	2	23	46	46	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**100**		**275**	**500**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Perusahaan memberikan fasilitas yang baik agar karyawan bisa bekerja dengan baik”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 54% menjawab ragu-ragu, 32% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan “Perusahaan selalu melakukan pembaharuan suasana agar apa yang dihasilkan sesuai”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 46% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 275/500 = 55% yang menunjukkan tingkat mutu dan kualitas dalam produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai Jumlah dan Waktu

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Anda bekerja selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditargetkan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	6	12	24	
		Ragu-ragu	3	20	40	60	
		Tidak Setuju	2	24	48	48	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
4.	Perusahaan memberikan waktu kerja sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	4	8	16	
		Ragu-ragu	3	21	42	63	
		Tidak Setuju	2	25	50	50	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**46**		**251**	**230**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Anda bekerja selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditargetkan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 12% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 48% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan "Perusahaan memberikan waktu kerja sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8% menjawab setuju, 42% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 251/500 = 50,2% yang menunjukkan tingkat jumlah dan watu dalam produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai Efisien dan Efektivitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
5.	Anda bisa bekerja dengan baik dengan tingkat efisien yang diharapkan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	6	12	24	
		Ragu-ragu	3	20	40	60	
		Tidak Setuju	2	24	48	48	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
6.	Waktu bekerja yang diberikan bisa membuat anda bekerja dengan efektivitas	Sangat Setuju	5	0	0	0	**250**
		Setuju	4	4	8	16	
		Ragu-ragu	3	21	42	63	
		Tidak Setuju	2	25	50	50	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**100**		**261**	**500**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Anda bisa bekerja dengan baik dengan tingkat efisien yang diharapkan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 12% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 48% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan “Waktu bekerja yang diberikan bisa membuat anda bekerja dengan efektivitas”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8% menjawab setuju, 42% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 261/500 = 52,2% yang menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA berada pada tingkat cukup baik.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	1.133		.490	.626
	Kualitas kehidupan kerja	.282	.133	.332	2.123	.039
	Semangat kerja	.384	.115	.520	3.324	.002

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.556 sementara untuk bX_1 sebesar 0.282 dan bX_2 sebesar 0.384, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 0.556 + 0.282X_1+ 0.384X_2+ \varepsilon}$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.556 artinya jika Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja bernilai 0, maka Produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai 0.556.

Koefisien Regresi Variabel Kualitas kehidupan kerja sebesar 0.282 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0.282.

Koefisien Regresi Variabel semangat kerja sebesar 0.384 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan semangat kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0.384.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

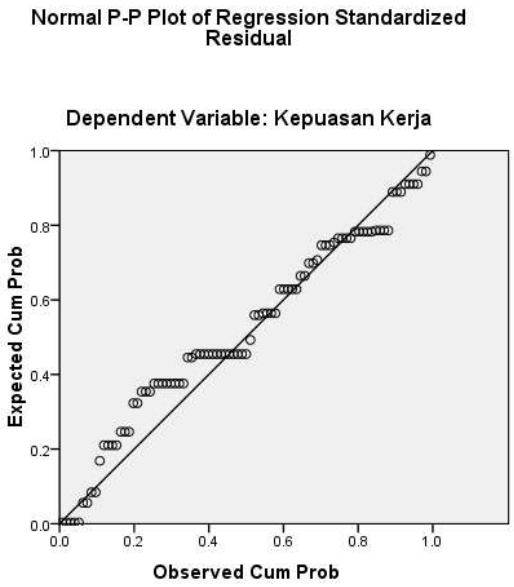
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29748656
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.057
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.448
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.988, hasil 0.988 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.5
Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.28.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.556	1.133		.490	.626		
	Kualitas kehidupan kerja	.282	.133	.332	2.123	.039	.284	3.525
	Semangat kerja	.384	.115	.520	3.324	.002	.284	3.525

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

2) Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearmen* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Berikut hasil Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29

Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman

Correlations

			Kualitas kehidupan kerja	Semangat kerja	ABS_RES
Spearman's rho	Kualitas kehidupan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.797**	.081
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.574
		N	50	50	50
	Semangat kerja	Correlation Coefficient	.797**	1.000	.157
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.275
		N	50	50	50
	ABS_RES	Correlation Coefficient	.081	.157	1.000
		Sig. (2-tailed)	.574	.275	.
		N	50	50	50

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

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen yaitu Variabel Kualitas kehidupan kerja sebesar 0.574 > 0.05 dan Variabel semangat kerja sebesar 0.275 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastitas dalam model regresi ini.

4.4.3 Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kualitas kehidupan kerja dengan Produktivitas kerja karyawan

   Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kualitas kehidupan kerja dengan Produktivitas kerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.30
Koefisien Korelasi Kualitas kehidupan kerja
dengan Produktivitas kerja karyawan

Correlations

		kualitas kehidupan kerja	produktivitas kerja karyawan
Kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
produktivitas kerja karyawan	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Correlations

		kualitas kehidupan kerja	produktivitas kerja karyawan
Kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
produktivitas kerja karyawan	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.772 berdasarkan kriteria (0.61 – 0,80), korelasi Kualitas kehidupan kerja dengan Produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.

2) Korelasi Secara Parsial antara Semangat kerja dengan Produktivitas kerja karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Semangat kerja dengan Produktivitas kerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31

Koefisien Korelasi Semangat kerja dengan

Produktivitas kerja karyawan

Correlations

		semangat kerja	produktivitas kerja
semangat kerja	Pearson Correlation	1	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
produktivitas kerja	Pearson Correlation	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.801 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 - 1) Semangat kerja dengan Produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32

Koefisien Determinasi antara Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821[a]	.673	.660	2.34586

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.673 atau 67,3% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.33

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.556	1.133		.490	.626			
	Kualitas kehidupan kerja	.282	.133	.332	2.123	.039	.772	.296	.177
	Semangat kerja	.384	.115	.520	3.324	.002	.801	.436	.277

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kualitas kehidupan kerja (X1) = 0,332 x 0,772 = 0,26 atau 26%
2. Semangat kerja (X2) = 0,520 x 0,801 = 0,42 atau 42%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah semangat kerja sebesar 42%, sementara yang paling terkecil adalah kualitas kehidupan kerja sebesar 26%

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan secara parsial dan semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b. jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kualitas kehidupan kerja terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kualitas kehidupan kerja terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.34

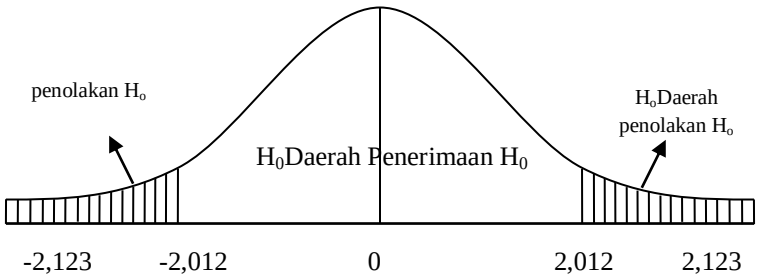
Tabel Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.556	1.133		.490	.626
Kualitas kehidupan kerja	.282	.133	.332	2.123	.039
Semangat kerja	.384	.115	.520	3.324	.002

a . Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Dari output tabel 4.34 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar 2.123, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 50 – 2 – 1 = (0,025 ; 47) yaitu 2,012, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,123 > 2,012) dan sig (0.039 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

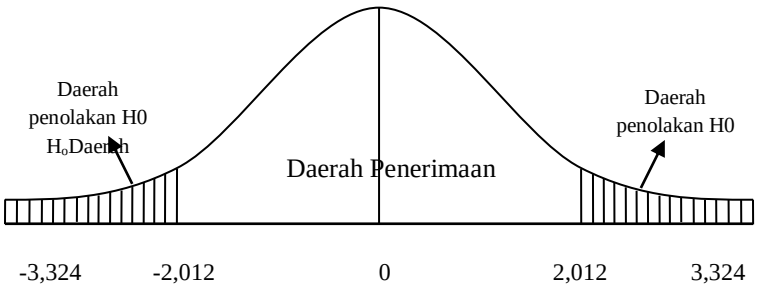
Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,123 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA.

2) Pengujian Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Semangat kerja terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Semangat kerja terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.34 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat kerja (X_2) sebesar 3,324, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 50 – 2 – 1 = (0,025 ; 47) yaitu 2,012, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,324 > 2,012) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,324 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA.

4.4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kualitas kehidupan kerja) dan Variabel X_2 (Semangat kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas kerja karyawan).

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kualitas kehidupan kerja) dan Variabel X_2 (Semangat kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas kerja karyawan).

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.35

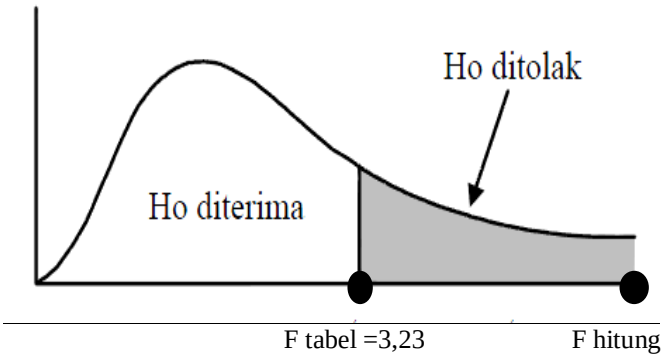
Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.356	2	266.678	48.460	.000[a]
	Residual	258.644	47	5.503		
	Total	792.000	49			

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja



Sumber : Suharismi Arikuntoro (2012:161)

Gambar 4.8

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F)

Dari output tabel 4.35 diatas didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 48.460 , menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 50 – 3 = 47 sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 47) sebesar 3,23 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (369,406 > 3,23) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas kehidupan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. TECHNO MULTI UTAMA.