

**ANALISIS PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.ANGKASA PURA II
(PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTARANEGARA BANDUNG.**

*Analysis of Placement, Work Motivation and Career Development On Job
Satisfaction In PT.Angkasa Pura II (Persero)Bandara Husein Sastranegara
Bandung.*

Oleh :

Maida Maulidina N.A

Maidamaulidinana@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No.110-114, Bandung, 401131

Abstract:: *Human Resources (HR) is one of the basic capital, holding an important role in achieving organizational goals. Therefore organizations / companies need to manage and develop human resources well. Because the key to the success of a company is not only excellence in technology and the availability of funds, but human factors are also important factors to achieve expected productivity and organizational goals.*

The research was conducted to examine the effect of Placement, Work Motivation and Career Development on Job Satisfaction. The method used in this study is descriptive analysis and verificative analysis. At random sampling. While in collecting technical data used, namely through interviews and questionnaires. The analysis used in this study is multiple regression analysis.

The results of this study indicate that Job Placement is partially significant towards job satisfaction, Work Motivation partially has a significant effect on Job Satisfaction, Career Development partially has a significant effect on Job Satisfaction. The most dominant variable influencing the Work Authority is Job Placement compared to Work Motivation and Career Development variables.

Keywords: **Placement, Work Motivation and Career Development Against Job Satisfaction.**

PENDAHULUAN

Era Globalisasi membuktikan kemajuan dan pertumbuhan usaha yang cepat dalam dunia bisnis. Salah satunya PT. Angkasa Pura II adalah jasa kebandarudaraan melewati penambahan berbagai sarana prasarana dan meningkatkan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya dan pelayanan jasa. Tentunya setiap

perusahaan ada berbagai macam sumber daya yang digunakan untuk mendapatkan tujuan.

Salah satu sumber daya strategis atau utama dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai suatu masalah yang ada dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang

aktifitas organisasi atau perusahaan guna mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan Isniar, *et all* (2018:69). Perusahaan-perusahaan sudah mulai menjadikan sumberdaya manusia demi sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan.

Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja salah satunya adalah penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumberdaya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang Yulizar (2014).

Selain penempatan kerja Motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisna (2010:109). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Kepuasan Kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi kecenderungan perilaku seseorang.

Mempertimbangkan hal ini penulis berpendapat bahwa pengembangan karier termasuk komponen pembentuk kepuasan kerja. Adapun yang melatar belakangi pemikiran tersebut dikarenakan pengembangan karir yang

jelas dapat mengakibatkan seorang karyawan menjadi lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan di mana hal ini dapat mengakibatkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Pengembangan karier sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan karyawan secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan Samsudin (2006:141).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan mengatakan posisi karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan keterampilannya.
2. Kurangnya dukungan motivasi dari atasan dalam pekerjaan yang karyawan kerjakan.
3. Terlambatnya proses pengembangan karir di perusahaan ini.
4. Kurangnya rasa persahabatan sehingga cenderung lebih menutup diri.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penempatan, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan Praktis :

- a. Menambah pengetahuan mengenai Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada suatu organisasi.
- b. Mendapatkan kesempatan terhadap peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.
- c. Selain itu, penelitian juga berguna untuk memecahkan masalah praktis.

Kegunaan Akademis :

- a. Penelitian ini diharapkan mampu membawa wawasan serta pengetahuan bagi penulis selain mata kuliah yang didapatkan.
- b. Sebagai referensi dan studi kepustakaan bagi peneliti lain di masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian atas teori-teori terdahulu melalui penelitian secara empiris serta hasilnya dapat menolak ataupun mengukuhkan serta merevisi teori yang berhubungan.k

KAJIAN PUSTAKA

Penempatan Kerja

Menurut Suwatno 2003 dalam Patricia Runtuwene, *et all* (2016:4) adalah sebagai berikut : “Menyatakan bahwa Penempatan Kerja adalah pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan Pengalaman kerja.”

Menurut Yulizar (2014) dalam Ni Made Muliani, *et all* (2016:4) adalah sebagai berikut : “Menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang”.

Menurut Ardana, *et all* (2012:82) dalam I Putu Satria Wira Kusuma (2014:4) adalah sebagai berikut: “Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan”.

Indikator-indikator Penempatan Kerja menurut Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene, *et all* (2016:4) adalah Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan dan Pengalaman Kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) : “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”.

Menurut Isniar Budiarti mengatakan bahwasgpengertian Motivasi adalah sebagai

berikut : “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan”.

Terdapat beberapa indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut : Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja dan Pekerjaan yang menantang.

Pengembangan Karir

Menurut Siagian dalam Atik Baroroh (2013:68) Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Samsudin (2006:141) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:152) adalah “Karir menunjukkan pada pengembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karier sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan karyawan secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir masing-masing anggota organisasi tertentu saja tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu”.

Menurut Fubrin dalam Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani (2016:37) adalah : “Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang

bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Terdapat beberapa indikator menurut Siagian (2012:207) dalam Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: Perlakuan yang adil dalam berkarir, Keperdulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan dan Tingkat kepuasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Emron Edison, *et all* (2017:210): mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Trustorini Handayani Dan Isniar Budiarti : “Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya”.

Menurut Robbins (2001:22) dalam Raeny Dwi Santy berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “A general attitude toward one’s job; the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive”.

Terdapat beberapa indikator menurut Emron Edison, *et all* (2017:212) : Upah, Pekerjaan, Kesempatan promosi, Penyelia dan Rekan sekerja.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu menurut Sugiyono (2017:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:147) metode deskriptif adalah sebagai berikut :

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Sedangkan verifikatif menurut (Sugiyono, 2011:9) adalah sebagai berikut :
“Penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan tentang Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis mengenai Penempatan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung yang menggunakan perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber Data dan Tenknik Penentuan

Data yang digunakan oleh peneliti ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer, Menurut Umi Narimawati (2008:98) mengungkapkan bahwa: “Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file”.

Data primer dalam penelitian ini yaitu merupakan data informasi yang diperoleh pengamatan langsung data-data, wawancara dan kuesioner yang di berikan kepada para pegawai PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

2. Data sekunder, Menurut Umi Narimawati (2016: 148) mengungkapkan bahwa: “Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada”.

Data Sekunder dalam penelitian ini yaitu merupakan data yang diperoleh dari Instansi, buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah dan internet.

RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujian Asumsi Klasik
 - Pengujian Normalitas
 - Pengujian Multikolinearitas
 - Pengujian Heteroskedastisitas
3. Analisis Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi
5. Pengujian Hipotesis Menggunakan uji-T

HIPOTESIS

1. Penempatan Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ Secara Parsial Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Secara Parsial Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Motivasi Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ Secara Parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein

Sastranegara

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Secara Parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara

2. Pengembangan Karir

$H_0 : \beta_2 = 0$ Secara parsial Pengembangan Karif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Secara parsial Pengembangan Karif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan Linear Berganda :

$$\hat{Y} = 5,838 + 0,425X_1 + 0,242X_2 + 0,259X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- b. Nilai konstanta sebesar 5,838, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni penempatan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kepuasan kerja akan bernilai sebesar 5,838.
- c. Nilai penempatan kerja sebesar 0,425, memiliki arti bahwa jika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,425.
- d. Nilai motivasi kerja sebesar 0,242, memiliki arti bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,242.
- e. Nilai pengembangan karir sebesar 0,259, memiliki arti bahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,259.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi

secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *probability plot* (*P-P Plot of Regression Standardized residual*) dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai probabilitas (*asymtotic significance*) lebih besar dari 0,05 (Imam Ghozali, 2014:163) maka data residual tersebut telah normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	2,135
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,663

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,663. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi tau sempurna antar variabel independen (Ghozali dan imam, 2005). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinieritas*, maka model regresi, tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinieritas* dilakukan dengan

melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 (Husein Umar, 2011:179).

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja (X1)	,561	1,782
	Motivasi Kerja (X2)	,454	2,200
	Pengembangan Karir (X3)	,480	2,083

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,740	2,194518

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Penempatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara penempatan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,868. Nilai 0,868 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,81-1,00 termasuk kategori tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara penempatan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara. Berikut disajikan analisis korelasi

parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

Koefisien Korelasi Parsial X₁

Correlations

		Penempatan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Penempatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara penempatan kerja dengan pengembangan karir adalah sebesar 0,769. Nilai 0,769 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin baik penempatan kerja maka akan diikuti semakin baiknya kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara begitupun sebaliknya.

Koefisien Korelasi Parsial X₂

Correlations

		Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,747**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara motivasi kerja dengan pengembangan karir adalah sebesar 0,747. Nilai 0,747 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kepuasan kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara begitupun sebaliknya.

Koefisien Korelasi Parsial X₃

Correlations

		Pengembangan Karir (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Pengembangan Karir (X3)	Pearson Correlation	1	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pengembangan karir dengan pengembangan karir adalah sebesar 0,747. Nilai 0,744 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, dimana semakin baik pengembangan karir maka akan diikuti semakin baiknya kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara begitupun sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien Determinasi (r²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R-square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,740	2,194518

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Penempatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,754 atau 75,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan pengaruh

terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian. Sedangkan untuk melihat besar kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil perkalian antara nilai *beta* dengan *zero order* sebagai berikut :

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Penempatan Kerja (X1)	,414	,769
	Motivasi Kerja (X2)	,278	,747
	Pengembangan Karir (X3)	,306	,744

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

1. Variabel penempatan kerja =
 $0,414 \times 0,769 = 0,319$ atau 31,9%
2. Variabel motivasi kerja =
 $0,278 \times 0,747 = 0,207$ atau 20,7%
3. Variabel pengembangan karir =
 $0,306 \times 0,744 = 0,228$ atau 22,8%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 75,4% ternyata sebesar 31,9% diberikan oleh variabel penempatan kerja, dari motivasi kerja sebesar 20,7% dan dari variabel pengembangan karir sebesar 22,8%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel penempatan kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Karena apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan atau kemampuannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengujian Hipotesis

- Penempatan Kerja

Hasil output spss diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,555 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara.

- Motivasi Kerja

Hasil output spss diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,749 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara.

- Pengembangan Karir

Hasil output spss diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,113 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja di karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada kategori cukup baik yang didalamnya diukur melalui lima indikator, yaitu Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Indikator Keterampilan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara

- Bandung memiliki keterampilan pada diri sendiri dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki, sedangkan pendidikan memperoleh skor yang paling terendah akan tetapi masuk kategori cukup baik, karena pekerjaan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung menuntut untuk bekerja dengan keterampilan yang dimiliki masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Motivasi Kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung berada dikategori cukup baik, terdiri dari lima indikator yaitu Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja dan Pekerjaan Yang Menantang. Indikator Pengakuan Atas Kinerja memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik artinya karyawan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung memiliki keinginan untuk pengakuan atas kinerjanya dengan diberikan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
 3. Pengembangan Karir Kerja di karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung saat ini masih tergolong cukup baik. Pengembangan Karir di karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan dan Tingkat kepuasan. Indikator Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung kurang memberikan berbagai informasi tentang berbagai peluang promosi, dengan diadakannya pelatihan dan kegiatan lainnya.

4. Dari 5 indikator Kepuasan Kerja yaitu Upah, Pekerjaan, Kesempatan Promosi, Penyalah dan Rekan Sekerja. Indikator Kesempatan Untuk Promosi dengan kategori cukup baik. Artinya tidak semua karyawan selalu mengikuti pelatihan guna meningkatkan kepuasan kerja. Akan tetapi secara umum Kepuasan Kerja masuk kedalam kategori cukup baik.
5. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara,.
6. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara.
7. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara.

Saran :

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung sebagai berikut :

1. Dari Penempatan Kerja sudah cukup baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung indikator terendah adalah pendidikan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung harus melakukan penyalah kembali untuk menempatkan posisi dalam penempatan kerja sesuai spesialisasi pendidikan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut merasa cocok ataupun puas dengan penempatan kerja. Karena tidak semua karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan penempatan kerja mereka.
2. Dari Motivasi Kerja sudah cukup baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Indikator terendah adalah Pekerjaan yang Menantang PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung harus memperhatikan motivasi kerja dalam memberikan pekerjaan yang menantang untuk mengembangkan

keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dapat dilakukan dengan atasan yang selalu berperilaku adil, selalu memberi dorongan terhadap karyawan, dan memberikan kesempatan belajar bagi pegawai dengan prestasi kerja yang baik.

3. Dari Pengembangan Karir sudah cukup baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung indikator terendah adalah Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung harus banyak memberikan peluang atau pelatihan untuk mengembangkan karir para karyawan melalui on the training, workshop, seminar, dan pelatihan lainnya.
4. Dari Kepuasan Kerja sudah cukup baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung indikator terendah adalah Kesempatan untuk Promosi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung harus ba harus banyak memberikan peluang atau pelatihan untuk mengembangkan karir para karyawan melalui on the training, workshop, seminar, dan pelatihan lainnya.
5. Pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap kepuasan kerja bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini pihak perusahaan harus melakukan penyalah kembali untuk menempatkan posisi dalam penempatan kerja sesuai spesialisasi pendidikan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut merasa cocok ataupun puas dengan penempatan kerja. Karena tidak semua karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan penempatan kerja mereka. Jika mereka ditempatkan sesuai dengan pendidikan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada kondisi ini pihak perusahaan memiliki keinginan, minat dan dorongan untuk selalu memberikan semangat terhadap karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Dan dengan memberikan reward atau penghargaan

guna memotivasi para karyawan untuk selalu giat dalam bekerja.

7. Pengaruh Antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada kondisi ini pihak perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, secara otomatis akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hafid Jusuf, Mahfudnurnajamuddin, dkk(2016). *The effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment*. International Journal of Business and Management Invention. ISSN (Online): 2319 – 8028, Volume Issue 3
- Atik Baroroh. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)* Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga, Diterbitkan oleh CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9
- Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam dan Arik Prasetya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Dan Komitmen Organisasional*. (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Ester Hervina Sihombing. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.ARTA BOGA CEMERLANG MEDAN*. Politeknik Unggul LP3M Medan
- Gupron Van Hauten, Erwin Gunadhi , Ir. MT. (2013). *Perencanaan Upah Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di PD.Panduan Ilahi*. ISSN : 2302-7320 Vol.11 No.1
- Hendar Kushendarto Dan Erni Masdupi. (2014). *Pengaruh Penempatan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pengadaian (Persero) Area Padang*.
- Isnari Budiarti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*, Cetakan Ke-1. Pustaka Fahima:Yogyakarta.
- Isnari Budiarti dan Trustorini Handayani. (2016) *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*. Volume VI. No.1. ISSN : 2086-0455.
- Karina Octavia Muaja, Adolfini dan Lucky.O.H.Dotulong. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado* ISSN 2303-1174 K.O.Muaja., Adolfini., L.O.H.Dotulong. *Pengaruh Penempatan Kerja*
- Lita Wulantika Dan Irma. (2012) *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Leading Garment Bandung*. Volume II. No 2. ISSN : 2086-0455
- Lita Wulantika. (2013). *Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT.Bank UOB Buana Bandung)*.Vol 3 No 1
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7. No.1
- Mukhammad Aminudin Bagus Febrianto.(2016). *Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Konsumsi Jajanan Sehat Di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang*.
- Proy Lokbere, Agus Soependi dan Mac Donald Walangitan. (2017) *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Papua Pusat JayaPura Kota Provinsi Papua*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal dan Christoffel Mintardjo.(2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01
- Raeny Dwi Santy dan Moh. Irsan Firmansah. (2011) *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi*. Majalah Ilmiah Unikom Vol.6, No.2
- Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha Dan Putu Saroyini Priantini. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasam Kerja Dan Kinerja Karyawan*. (STUDI PADA ANALIS KREDIT PT. BPD BALI CABANG UTAMA DENPASAR) ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.12 (2015) : 947-974
- Siti Nurpina. *PENGARUH PENGHARGAAN (REWARD) DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SUKABUMI*.
- Siti Hamidah dan Sri Palupi. (2012) *PENINGKATAN SOFT SKILLS TANGGUNG JAWAB DAN DISIPLINTERINTEGRASI MELALUI PEMBELAJARAN PRAKTIK PATISERI*. Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun II, Nomor 2
- Trustorini Handayani dan Dr. Lita Wulantika. (2017). *Analisis Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyaannya Pada Kantor Pusat PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*.
- Umi Narimawati. (2008). *Metedologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. (2008). *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vendriani Lisdiani. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang) Diponegoro Journal Of Social And Political Science Tahun 2017, Hal 1-8 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>