

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) Objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”. Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul “Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara”. Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapaun variabel yang akan diteliti didalam peneitian ini adalah:

1. Pengertian variable bebas atau *independence variable* “merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam beberapa variable terikat” (Robbins, 2009:23) dalam (Juliansyah noor, 2012:48). Jadi variabel Independent atau variabel bebas, yaitu variable yang mempengaruhi variable dependent atau variable tidak bebas. Variable independent ini yang menyebabkan tujuan variable dependent tercapai. Variabel independent (Variabel X1) dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja (variabel X2) Motivasi Kerja, (variabel X3) Pengembangan Karir.

2. Variable terikat atau *dependent variable* “merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa factor lain” Robbins (2009:23) dalam Juliansyah noor (2012:48). Jadi variabel dependent atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir merupakan faktor penyebab, sedangkan kepuasan kerja karyawan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada PT.Angkasa Pura II (Pesero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

3.1.1 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.

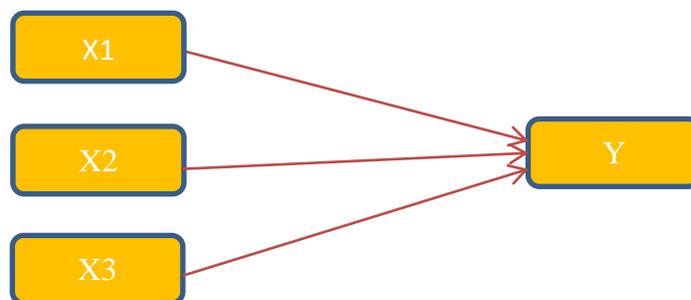
3.1.2 Desain penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Menurut Moh. Nazir (2014:70) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Menurut Malhotra (2006) dalam Juliansyah noor (2011:107) “desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Suatu prosedur penting untuk informasi yang dibutuhkan untuk menyusun pemecahan masalah penelitian”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan dari kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).
3. Menetapkan rumusan masalah dari peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif.
4. Menetapkan tujuan penelitian untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Melakukan analisis data deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) untuk kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Menyusun pelaporan hasil penelitian.

Tabel 3.1
Tabel Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
Untuk mengetahui Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.	<i>Cross Sectional</i>
Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.	<i>Cross Sectional</i>
Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.).	<i>Cross Sectional</i>
Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.	<i>Cross Sectional</i>

3.1.3 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2008:30) mengungkapkan bahwa pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

“Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator

masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor”.

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pengaruh kepemimpinan wirausaha dan kemampuan karyawan terhadap keberhasilan usaha, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X_1), (X_2) dan (X_3)

Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini Penempatan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan karier (X_3). Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karier ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada pegawai dan melalui kuesioner.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Penempatan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Adapun operasional variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variable Penempatan Kerja

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Penempatan Kerja (X1) Penempatan Kerja menurut 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. Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene, et all (2016:4)	1. Pendidikan	Latar Belakang Pendidikan Formal	Ordinal	1	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	2. Pengetahuan Kerja	Tingkat Wawasan	Ordinal	4	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	3. Keterampilan	Tingkat Skill Yang Dimiliki	Ordinal	2	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	4. Pengalaman Kerja	Tingkat Lama Melakukan Pekerjaan	Ordinal	3	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Motivasi Kerja

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Motivasi Kerja (X2) 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 diterapkan.	1. Tanggung jawab	Tingkat Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya	Ordinal	6	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	2. Prestasi Kerja	Tingkat Penyelesaian Pekerjaan	Ordinal	7	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, <i>et all</i> (2013:5)	3. Peluang untuk maju	Upah Yang Adil	Ordinal	8	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	4. Pengakuan atas kinerja	Upah Yang Diterima	Ordinal	10	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	5. Pekerjaan yang menantang	Tingkat Keinginan Untuk Belajar	Ordinal	9	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Pengembangan Karir (X3) Pengembangan karir adalah perubahan–perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.	Tingkat Keadilan Saat Bekerja	Ordinal	11	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	2. Keperdulian para atasan langsung.	Tingkat Potensi Yang Dimiliki Karyawan	Ordinal	12	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.	Tingkat Peluang Yang Di Promosikan	Ordinal	15	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	4. Adanya minat untuk dipromosikan.	Tingkat Pendekatan Karyawan Yang Fleksibel dan Proaktif	Ordinal	14	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Siagian dalam Atik Baroroh (2013:68)	5. Tingkat Kepuasan.	Tingkat Kemajuan Dalam Meneliti Karir	Ordinal	13	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.

Tabel 3.5
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan Kerja adalah bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.	1. Upah	Tingkat Jumlah Yang Diteriama Oleh Karyawan	Ordinal	16	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	2. Pekerjaan	Tingkat Kesempatan Dan Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas	Ordinal	20	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	3. Kesempatan Promosi	Tingkat Keinginan Untuk Maju	Ordinal	19	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	4. Penyelia	Tingkat Kemampuan dan Kepedulian	Ordinal	18	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
	5. Rekan Sekerja	Tingkat Kesetiaan Terhadap Karyawan	Ordinal	17	Karyawan PT.ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG.
Emron Edison, et al (2017:210)					

3.2.1 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.2.1.1 Sumber Data

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.

3.2.1.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) yang dimaksud dengan populasi adalah sebagai berikut :

“Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Maka dapat kita katakan populasi adalah sekumpulan objek yang bukan hanya orang tetapi juga benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.

Berdasarkan penjelasan diatas jumlah populasi pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung sebanyak 133 responden dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.6
Jumlah Karyawan Tetap
PT. Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Husein Sastranegara Bandung

NO		UNIT KERJA	JUMLAH
I	1	EXECUTIVE GENERAL MANAGER	2
II		EGM'S OFFICES	
	1	OFFICER IN CHARGE	2
	2	AIRPORT QUALITY & DATA MANAGEMENT	3
	3	PROCUREMENT & LEGAL	3
	4	SAFETY & RISK MANAGEMENT	1
III		DIVISI FINANCE & HUMAN RESOURCE	1
	1	FINANCIAL CONTROL	3
	2	COMMUNITY DEVELOPMENT	2
	3	FINANCIAL MANAGEMENT	3
	4	HUMAN RESOURCES & GENERAL AFFAIRS	3

NO		UNIT KERJA	JUMLAH
IV		FINANCIAL CONTROL	2
	1	COMMUNITY DEVELOPMENT	10
	2	FINANCIAL MANAGEMENT	10
	3	HUMAN RESOURCES & GENERAL AFFAIRS	4
	4	FINANCIAL CONTROL	3
V		DIVISI AIRPORT OPERATION & SERVICE	2
	1	TERMINAL & LANDSIDE SERVICE	7
	2	AIRSIDE OPERATION	7
	3	AIRPORT SECURITY	35
	4	AIRPORT RESCUE & FIRE FIGHTING	30
JUMLAH TOTAL			133

Sumber: Personalia Staff PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

2. Sampel

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis atau jawaban sementara, maka peneliti melakukan pengumpulan data pada objek tertentu. Menurut Sugiyono (2017:81) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dapat dikatakan sampel adalah beberapa individu yang telah dipilih untuk menjadi penelitian yang dianggap mempunyai karakteristik yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Sampel yang peneliti ambil sebanyak 133 sampel dari 57 responden.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi yang ada, penulis melakukan teknik pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* karena “populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional” (Sugiyono, 2017:82).

Adapun pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* yang dilakukan peneliti dalam sampel penelitian ini adalah:

1. Jumlah sampel yang diambil meliputi strata pendidikan tersebut
2. Anggota populasi tidak homogen

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e^2)}$$

Dimana: n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

E = tingkat kesalahan yang ditolerir

Sehingga dari rumus tersebut di atas, dapat ditentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{133}{1+133(0,10)^2}$$

$$n = \frac{133}{1+133 (0,01)}$$

$$n = \frac{133}{1+(133x0,01)}$$

$$n = \frac{133}{1+1,33}$$

$$n = \frac{133}{2,33}$$

$$n = 57,07 \quad n = 57$$

Tabel 3.7
Daftar Jumlah Sampel

NO		UNIT KERJA	JUMLAH	SAMPEL
I	1	EXECUTIVE GENERAL MANAGER	2	$\frac{2}{133} \times 57 = 1$
II		EGM'S OFFICES		
	1	OFFICER IN CHARGE	2	$\frac{2}{133} \times 57 = 1$
	2	AIRPORT QUALITY & DATA MANAGEMENT	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
	3	PROCUREMENT & LEGAL	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
	4	SAFETY & RISK MANAGEMENT	1	$\frac{1}{133} \times 57 = 1$
III		DIVISI FINANCE & HUMAN RESOURCE	1	$\frac{1}{133} \times 57 = 1$
	1	FINANCIAL CONTROL	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
	2	COMMUNITY DEVELOPMENT	2	$\frac{2}{133} \times 57 = 1$
	3	FINANCIAL MANAGEMENT	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
	4	HUMAN RESOURCES & GENERAL AFFAIRS	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
IV		FINANCIAL CONTROL	2	$\frac{2}{133} \times 57 = 1$
	1	COMMUNITY DEVELOPMENT	10	$\frac{10}{133} \times 57 = 4$
	2	FINANCIAL MANAGEMENT	10	$\frac{10}{133} \times 57 = 4$
	3	HUMAN RESOURCES & GENERAL AFFAIRS	4	$\frac{4}{133} \times 57 = 2$

	4	FINANCIAL CONTROL	3	$\frac{3}{133} \times 57 = 1$
V		DIVISI AIRPORT OPERATION & SERVICE	2	$\frac{2}{133} \times 57 = 1$
	1	TERMINAL & LANDSIDE SERVICE	7	$\frac{7}{133} \times 57 = 3$
	2	AIRSIDE OPERATION	7	$\frac{7}{133} \times 57 = 3$
	3	AIRPORT SECURITY	35	$\frac{35}{133} \times 57 = 15$
	4	AIRPORT RESCUE & FIRE FIGHTING	30	$\frac{30}{133} \times 57 = 13$
JUMLAH TOTAL			133	57

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian kepada 57 orang karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan adalah sebagai berikut:

A. Data Primer

Penulis untuk mendapatkan data primer mengenai penelitian ini dengan menggunakan Penelitian lapangan (Field Research), dengan cara meninjau langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*)

Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.

Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Observasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada karyawan yang bekerja.

2. Kuisisioner

Peneliti memberikan kuisisioner yang berisi beberapa pernyataan yang terkait dengan Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung kepada pegawai perusahaan tersebut. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang telah di beri skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

3. Wawancara (*Interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan khususnya yang menyangkut pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sasraneagara Bandung. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada pegawai perusahaan tersebut yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa apa saja yang berkaitan dengan Program Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja adapun sumber informasi

dalam penelitian ini adalah pihak kepala staff Divisi *Finance & Human Resources* yaitu pada bagian *Human Resources and General Affairs*.

Tabel 3.8
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (ST)	4	2
c. Ragu (RG)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (TS)	1	5

(Sumber: Sugiyono 2017, 94)

Data sekunder ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

4. Dokumentasi.

Merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari, menganalisa, dan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan berkaitan dengan Program Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber – sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain - lain. Studi pustaka ini sebagai penelitian ini agar penelitian ini dapat di percaya karena menggunakan teori penelitian ahli terdahulu.

3.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuesioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang di gunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya di ukur.

Validitas merupakan drajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi Product Momen. Menurut Suharsimi Arikunto (2016:327) Teknik korelasi yang dikemukakan oleh pearson ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variable berjenis interval. Yang di jabarkan pada rumus di bawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : Suharsimi Arikunto (2016 : 327)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
 Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX	=	Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
ΣY	=	Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
ΣX^2	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor X
ΣY^2	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n	=	Banyaknya responden

Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, digunakan kriteria besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan pada table berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Standar Validitas Instrumen Penelitian

Keterangan	Validitas
Good (baik)	0.5
Acceptable(cukup baik)	0.3
Marginal	0.2
Poor (Tidak baik)	0.1

Sumber: Baker, Pitstrang, Elliot. 200 dalam Umi Narimawati, 2016: 179.

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sample

r = Koefisien Korelasi Pearson

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai t-kritis 0,30 (Azwar Saefuddin, 1999:158). Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21* dengan metode *pearson product moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	t-kritis	Keterangan
Penempatan Kerja (X ₁)	P1	0,645	0,300	Valid
	P2	0,623	0,300	Valid
	P3	0,756	0,300	Valid
	P4	0,657	0,300	Valid
	P5	0,483	0,300	Valid
	P6	0,446	0,300	Valid
	P7	0,537	0,300	Valid
	P8	0,645	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	P9	0,465	0,300	Valid
	P10	0,672	0,300	Valid
	P11	0,778	0,300	Valid
	P12	0,409	0,300	Valid
	P13	0,681	0,300	Valid
	P14	0,624	0,300	Valid
	P15	0,398	0,300	Valid
	P16	0,625	0,300	Valid
	P17	0,569	0,300	Valid
	P18	0,497	0,300	Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	P19	0,557	0,300	Valid
	P20	0,579	0,300	Valid
	P21	0,560	0,300	Valid
	P22	0,592	0,300	Valid
	P23	0,616	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	t-kritis	Keterangan
	P24	0,576	0,300	Valid
	P25	0,644	0,300	Valid
	P26	0,535	0,300	Valid
	P27	0,577	0,300	Valid
	P28	0,479	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	P29	0,650	0,300	Valid
	P30	0,661	0,300	Valid
	P31	0,633	0,300	Valid
	P32	0,696	0,300	Valid
	P33	0,581	0,300	Valid
	P34	0,432	0,300	Valid
	P35	0,575	0,300	Valid
	P36	0,687	0,300	Valid
	P37	0,585	0,300	Valid
	P38	0,510	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai t-kritis (0,30) dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

“Reliability is characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency.”

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Gamma_1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Keterangan :

Γ_1 = Reliabilitas internal seluruh item

Γ_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS. Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	t-kritis	Keterangan
Penempatan Kerja (X_1)	0,796	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,814	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0,840	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,799	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa dari ke-4 (empat) variabel yang diteliti, diperoleh nilai *split half* sebesar 0,796; 0,814, 0,840 dan 0,799. Ke 4 (empat) nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.2.3 Uji MSI (Method of Successive Interval)

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

- a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area at Below Lower Limit}}$
--

Dimana:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <i>Means of Interval</i> | = Rata-Rata Interval |
| <i>Density at Lower Limit</i> | = Kepadatan batas bawah |
| <i>Density at Upper Limit</i> | = Kepadatan atas bawah |
| <i>Area Under Upper Limit</i> | = Daerah di bawah batas atas |
| <i>Area Under Lower Limit</i> | = Daerah di bawah batas bawah |

- f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus: Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Untuk mengetahui pengaruh dengan Penempatan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hal ini

adalah pada PT.Angkasa Pura II (Pesero) digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*).

3.2.3 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.3.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010 :41), mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengancara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”. Pada penelitian ini digunakan melalui metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.3.2 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui

perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%Skor = \frac{Skor\ Ideal}{Skor\ Aktual} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- b. Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.13 sebagai berikut:

Tabel 3.12
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85

3.2.3.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*” (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

1. Analisis Regresi Berganda Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval (Umi Narimawati, 2008:05).

Didalam penggunaan analisis linier berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik regresi linier berganda (multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan peningkatan kinerja melalui kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi. Persamaan liner berganda adalah:

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

\hat{Y}	=	Nilai taksiran untuk variabel kinerja karyawan
a	=	Konstanta
b_i	=	Koefisien regresi
X_1	=	Kecerdasan Emosional
X_2	=	Stres Kerja
X_3	=	Insentif
ε	=	Kesalahan residual (error)

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2014:163) tujuan uji normalitas adalah:

“Untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”.

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan.

Menurut Imam Ghozali (2014:163), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogrov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2014:105) tujuan uji multikolinieritas adalah:

“Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah:

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, Jika $VIF < 10$ maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas, dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: Husein Umar (2011:179)

3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Menurut Husein Umar (2014:178) untuk mengatasi terjadinya multikolinieritas, dapat diupayakan melalui hal-hal sebagai berikut:

1. Evaluasi apakah pengisian data telah berlangsung secara efektif atau terdapat kecurangan dan kelemahan lain;
2. Jumlah data ditambah lagi;
3. Salah satu variabel independen dibuang karena data dari dua variabel independen ternyata mirip atau digabungkan jika secara konsep relatif sama; dan
4. Gunakan metode lanjut seperti regresi Bayesian atau regresi tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2014:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah:

“Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Park Gleyser* adalah:

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian *Park Gleyser* menggunakan koefisien signifikansi probabilitas pada tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari

sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2014:110) menyatakan bahwa uji autokorelasi adalah:

“Untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya)”.

Untuk data *cross section*, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data pertama dan ke dua, data ke dua dengan ke tiga dan seterusnya. Jika ya, telah terjadi autokorelasi. Hal ini akan menyebabkan informasi yang diberikan menjadi menyesatkan. Oleh karena itu, perlu tindakan agar tidak terjadi autokorelasi. Pada pengujian autokorelasi digunakan uji *Durbin-Waston* untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dan berikut nilai *Durbin-Waston* yang diperoleh melalui hasil estimasi model regresi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistik *Durbin-Waston*.

$$D - W = \frac{\sum e_t - e_{t-1}}{\sum e_t^2}$$

Sumber: Gujarati (2015:467)

Menurut Imam Ghozali (2015:110) dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Tabel Rentang Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada auto korelasi positif	Tolak	$0 < d < Cl$
Tidak ada auto korelasi positif	<i>No Decision</i>	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	<i>No Decision</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada auto korelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Imam Ghozali (2014:110)

Adapun teori yang dikemukakan oleh Rietveld dan Sunaryanto yang dikutip oleh R. Gunawan Sudarmanto (2015:143) ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi.

Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresi akan memberikan hasil yang *best linear unbiased estimator (BLUE)*, (Imam Ghozali, 2014:173).

Menurut Imam Ghozali (2014:160) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaanya yaitu untuk meramalkan nilai variable terikat (Y) apabila variable bebas minimal 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh Program Program Penempatan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Persamaan liner berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

\hat{Y} = nilai taksiran untuk variabel Produktivitas Kerja

a = konstanta

b_i = koefisien regresi

X_1 = K3LH

X_2 = Kesejahteraan Karyawan

ε = kesalahan residual (*error*)

2. Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:183), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = Program K3LH, Kesejahteraan Karyawan

z = Produktivitas Kerja

n = Jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.15 dibawah ini.

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3. Analisis Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Regresi Berganda

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

b. Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y (pengaruh Program K3LH dan Kesejahteraan

Karyawan terhadap Produktivitas Kerja) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Nilai *standardized coefficients*

Zero order = Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

3.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Program Penempatan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus uji t yang digunakan adalah:

$$t1 = r_{x1y} \sqrt{\frac{n - k - 1}{(1 - r_{x1y}^2)}}$$

$$t2 = r_{x2y} \sqrt{\frac{n - k - 1}{(1 - r_{x2y}^2)}}$$

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung}

b. Hipotesis

H1. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H1. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H2. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H2. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H3. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

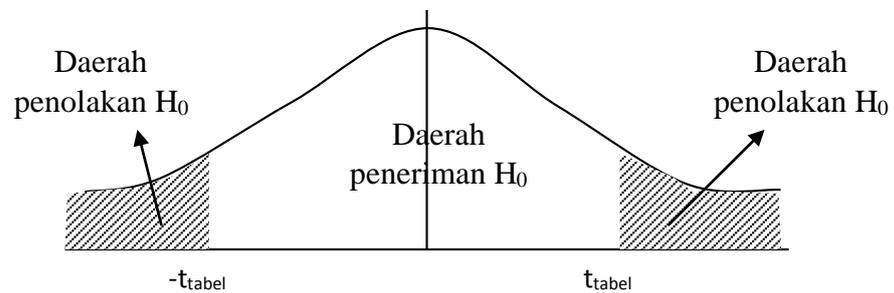
H3. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

c. Kriteria pengujian

Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha=0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya secara signifikan.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.



Sumber: Suharismi Arikunto (2014:161)

Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan H₀