KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II, BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA, BANDUNG

Oleh:
Rinda Yulisna Osiani
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia
Email: rinda_yulisna@yahoo.com

ABSTRAK

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Peningkatan produktivitas dalam manajemen yang efektif dapat dilakukan dengan cara mendukung karyawan agar memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Rendahnya kompetensi akan memunculkan ketidakpuasan dari karyawan dalam bekerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bisa menghambat tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung. Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis menggunakan analisis jalur, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung yang ditentukan dengan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan secara parsial maupun simultan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : **kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan**.

ABSTRACT

Companies that are ready to compete must have effective management. Increased productivity in the effective management can be done by supporting employees to have a high work competence. Low competence will bring dissatisfaction of employees in the work that will affect employee productivity which could hamper the company's goals. This study aims to determine the effect of competence and job satisfaction on employee productivity at PT. Angkasa Pura II, Husein Sastranegara Airport, Bandung. The research method uses descriptive and verification research methods. Analysis techniques using path analysis, correlation, determination and hypothesis testing either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of PT. Angkasa Pura II, Husein Sastranegara Airport, Bandung that determined by stratified random sampling technique. Data collected by observation, interviews and questionnaires. Descriptive research results showed that competence, job satisfaction and employee productivity is considered good. The results of analysis showed that partially or simultaneously, competence and job satisfaction have a significant effect on employee productivity and job satisfaction is more dominant in affecting employee productivity.

Keywords : ***competence, job satisfaction and employee productivity.***

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini sedang menghadapi era baru yang ditandai dengan kecenderungan globalisasi dunia sebagai akibat semakin banyaknya negara yang melaksanakan liberalisasi atau reformasi ekonomi yang ditunjang pula dengan majunya teknologi komunikasi dan transportasi. Seiring dengan perkembangan zaman, maka meningkat pula kebutuhan dan keinginan manusia terutama dalam penggunaan sarana transportasi. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap jasa angkutan udara berdampak pada lalu lintas para pengguna jasa bandara yang menjadi begitu padat. Hal ini menuntut perlunya pengelolaan yang serius dan memadai untuk memberikan pelayanan terbaik.

PT. Angkasa Pura II dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh pengguna jasa transportasi udara. Tugas PT. Angkasa Pura II semakin berat dengan adanya globalisasi dan keterbukaan usaha jasa pelayananan lalu lintas, sehingga perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan professional dalam upaya meningkatkan daya guna, profesionalisme, dan produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas di dalam suatu perusahaan sangat penting karena berguna untuk mengevaluasi dan merencanakan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja karyawan, karena kompetensi kerja merupakan landasan yang kuat untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kompetensi juga sangat penting dalam Manajememen Sumber Daya Manusia karena kompetensi menjadi nilai dasar dalam bagi seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Maka dengan adanya kompetensi pada karyawan diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan merasa puas dengan pekerjaannya karena mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan, berarti kenaikan produktivitas perusahaan, kenaikan produktivitas perusahan akan mengakibatkan keuntungan, dengan seterusnya sehingga terjadilah proses timbal balik antar perusahaan dan karyawannya, maka sudah seharusnya pimpinan perusahaan memberikan dorongan pada karyawan baik dalam bentuk dorongan moral maupun materi dan berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan karyawan dan harapan-harapan karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya pengelolaan unsur-unsur manusia dengan segala potensinya, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai maupun produktivitasnya. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung.**

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana/apakah:

1. Kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
5. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Pengertian kompetensi dikemukakan oleh Wibowo (2007:86) yang mengemukakan bahwa, ”Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut Palan (2007), ”Kompetensi merujuk kepada karakterisitk yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.”

Kepuasan Kerja

Siagian (2009:295) berpendapat bahwa, “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Rivai (2009:856), “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang ataupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalam bekerja.”

Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009:17), “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas.”

Menurut Edy Sutrisno (2010:99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).”

.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Langbert (2000), “Kompetensi merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri kepribadian serta pengetahuan yang akan menghasilkan praktek manajemen yang efektif.”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan oleh Robbins dalam Siagian (2009:78) bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner *and* Thomas (1994) bahwa, “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.”

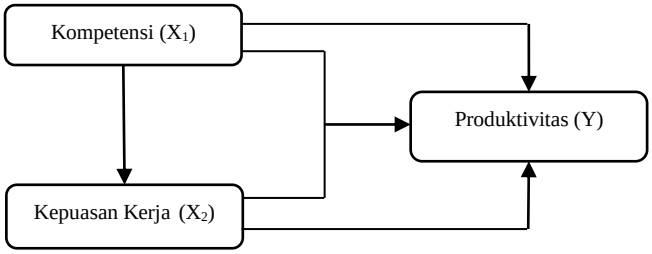
Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dikemukakan oleh Wibowo (2007:65) bahwa, **"**Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya."

Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat berkompetensi melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat menghasilkan kepuasan kerja dan berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi.

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II dinilai baik.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
5. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian sangat berperan dalam kegiatan penelitian sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai. Dengan demikian yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Huseinsastranegara Bandung."

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih, maka objek yang diteliti oleh penulis adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung yang mencakup Divisi Pelayanan Operasi, Divisi Teknik dan Divisi Administrasi & Komersil.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan penelitian bagi penulis yaitu PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara, yang bertempat di Jl. Padjajaran No.156, Bandung 40174. Phone (022) 6041221 Faximile (022) 6033971. Website : www.huseinsastranegara-airport.co.id.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif (kualitatif) dan penelitian verifikatif (kuantitatif) yang dilakukan melaui pengumpulan data di lapangan.

Menurut Umi Narimawati (2007:61), "Metode deskriptif adalah menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui mengungkapkan berupa narasi, grafik maupun gambar." Menurut Iqbal Hasan (2008:11), "Metode verifikatif yaitu menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan statistik.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas (*independent*) yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung (*dependent*).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Kompetensi (X_1) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:86). Variabel ini menggunakan indikator: (a) Keterampilan, (b) Pengetahuan, (c) Peran Sosial, (d) Citra Diri, (e) Sifat, (f) Motif.

Kepuasan Kerja (X_2) merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2009:295). Variabel ini menggunakan indikator: (a) Pembayaran, (b) Pekerjaan itu Sendiri, (c) Rekan Sekerja, (d) Promosi, (e) Penyelia.

Produktivitas (Y) adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas (Muchdarsyah Sinungan, 2009:17). Variabel ini menggunakan indikator: (a) Kemampuan, (b) Meningkatkan Hasil yang Dicapai, (c) Semangat Kerja, (d) Pengembangan Diri, (e) Mutu, (f) Efisiensi.

Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2010:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Sugiyono (2010:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* adalah metode panarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitan ini adalah pendekatan Slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dari populasi yang berjumlah 123 orang. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunkan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman*.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penelitian lapangan (*field research*) merupakan teknik mengumpulkan data dimana penulis mengambil data primer yang dibutuhkan dengan cara:
   1. Observasi (pengamatan).
   2. Wawancara (*interview*).
   3. Kuesioner
b. Penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan teknik mengumpulkan data dimana penulis mengambil data sekunder yang dibutuhkan dari berbagai literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan subjek penelitian. Penulis juga dapat memperoleh data sekunder melalui pengumpulan data dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan (dokumentasi). Data sekunder dapat diperoleh dengan cara:
   1. *Quatasi*, yaitu mengutip dengan menggunakan kata-kata penulis seperti aslinya.
   2. *Phrase*, yaitu mengutip dengan menggunakan kata-kata penulis sendiri.
   3. *Summary*, yaitu mengambil atau menerangkan inti sari dari sumber pustaka.

Metode Hasil Analisis

Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang akan ditanyakan atau apa yang ingin diukur berdasarakan koefesiensi validitas. Suatu pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika koefesien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,30 (Sugiyono, 2010:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiy\,i) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n\sum x\,i^2 - (xi)^2)(n\sum yi^2 - (yi^2))}}$$

Keterangan :

r = Koefesien validitas item yang dicari
n = Banyaknya responden
xi = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
yi = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum xi$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
$\sum yi$ = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\sum yi^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010:121) mengartikan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunkan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu pernyataan dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya >0,70. Penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum \sigma \frac{2}{b}}{v_t^2}\right]$$

Keterangan :
r_{11} = Reliabilitas instrumen
k = Banyakanya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma \frac{2}{b}$ = Jumlah varian butir atau item
V_t^2 = Varian total

Uji MSI

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 "*Methode of Successive Interval*" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Transformasi Data Ordinal Menjadi 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 di bawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*.

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

Dimana:
Means of Interval = Rata-rata interval
Density of Lower Limit = Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas
Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah
Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

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

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Analisis deskriptif atau 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 (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel atau sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel atau sub variabel= rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

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 prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:45)

Keterangan:

1. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
2. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis Verifikatif atau Kuantitatif

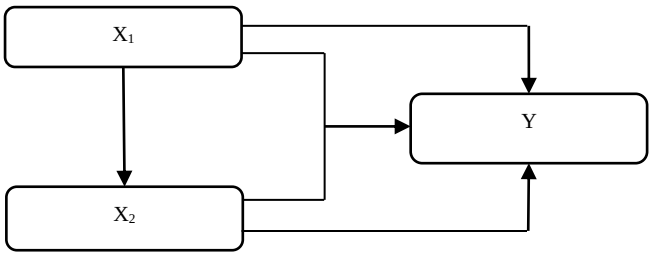
Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Method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

Dikarenakan data yang ada berupa angka yang disusun dalam berupa suatu daftar, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dan itu termasuk dari bagian metode kuantitatif. Hal ini dikarenakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diolah secara statistiknya. Sebagai mana yang di kemukakan oleh Sugiyono (2009:7) mengatakan bahwa metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Untuk mengetahui kompetensi, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, metodologi statistik yang digunakan oleh penulis adalah analisis secara parsial dan simultan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat *structural* dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Keterangan:
X_1 : Kompetensi Kerja
X_2 : Kepuasan Kerja
Y : Produktivitas Kerja

Ridwan dan Kuncoro (2007:2), " Model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)." Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{å x}^2 = \frac{n\,(n^2-1)}{12} - \text{å } TX \quad \text{dan} \quad \text{å Y}^2 = \frac{n\,(n^2-1)}{12} - \text{å } TY$$

Besarnya T dalam perumusan di atas merupakan faktor korelasi bagi tiap kelompok dengan angka yang sama dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{n} = \left(\frac{t^3 - t}{12}\right)$$

Dimana t adalah jumlah variabel yang mempunyai angka yang sama dengan korelasi Spearman, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\text{å } x^2 + \text{å } y^2 - \text{å } {d_1}^2}{2\sqrt{\text{å } x^2 \,.\, \text{å } y^2}}$$

Dengan ketentuan nilai r sebagai berikut:

R = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
R = 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel kuat sekali atau cukup kuat dan mempunyai hubungan searah.
R = -1 atau mendekati -1, maka hubugan antara kedua variabel cukup kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.

Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$
r = koefisien korelasi
x = variabel independen
y = variabel dependen
n = jumlah responden

Dengan mengetahui koefisien korelasi antara masing-masing variabel X dan Y maka dapat ditentukan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas $-1 < r < 1$. Bila r mendekati -1 atau 1, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dan variabel terikat. Bila r mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat rendah atau bahkan tidak ada.

Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft atau SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}$ atau SS_{tot}. Menurut Jonathan Sarwono (2010:72), koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :
KD = Koefisien determinasi
r^2 = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Deskriptif

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan adalah sebagai berikut:
Kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung dinilai baik.

Dimana:

H_{o1} : $\mu \leq 68\%$, kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung dinilai kurang baik.

H_{a1} μ : > 68%, kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung dinilai baik.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung. Maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi sebagai berikut pada sub bawah di bawah ini.

Uji *T* (Pengujian secara Parsial)

Uji *t* berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji *t* sebagai berikut:

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

Keterangan:
t = Distribusi t
n = Jumlah data
r = Koefisien korelasi parsial

r^2= Koefisien determinasi

t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

1. Ho diterima jika nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji *F* (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

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

Sumber: Sugiyono (2010)

Keterangan :
R^2= Koefisien determinasi
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom*= $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Penetapan Tingkat Signifikansi

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α= 0) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0.05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

Penetapan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t :
1. Ho diterima jika nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji F :
1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Penarikan Kesimpulan

Dari hipotesis-hipotesis yang didapat tadi, maka ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan (Ho) atau penerimaan hipotesis alternatif (Ha).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Kompetensi

Kompetensi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kompetensi kerja yang meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat dan motif sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai keterampilan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator sifat memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kepuasan kerja yang meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, promosi dan penyelia sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator pembayaran memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa produktivitas kerja yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai kemampuan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator mutu memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

PENGUJIAN HIPOTESIS DESKRIPTIF

Sementara itu pengujian hipotesis deskriptif untuk kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan baik jika proporsinya lebih besar dari 68% ($\mu >$ 68%). Kriteria presentase ini dapat disimpulkan masuk dalam kriteria baik berdasarkan Umi Narimawati (2007:84). Selanjutnya untuk menguji keberartian hipotesis deskriptif tersebut, dilakukan perhitungan dan uji hipotesis. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan sudah baik.

Signifikan pada taraf nyata 0.05 (t_{tabel} = 2,005)

One-Sample Test

	Test Value = 68					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper
KOmpetensi Karyawan	2,377	54	,021	3,30303	,5165	6,0895
Kepuasan Kerja	4,162	54	,000	5,20000	2,6949	7,7051
Produktivitas Kerja Karyawan	9,718	54	,000	11,03030	8,7548	13,3059

H_{o1}: $\mu \leq$ 68%, kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dinilai kurang baik.

H_{a1} : $\mu >$ 68%, kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dinilai baik.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa uji rata-rata untuk variabel kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki t_{hitung} > dari t_{tabel} dan hasilnya signifikan pada taraf nyata 5%, maka secara statistik hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Bandung dinilai baik.

ANALISIS VERIFIKATIF

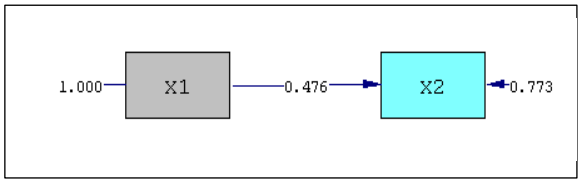
ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)

Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	p-value	R^2 = 0,227
X_2	0,476	3,943	0,000	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh total pengaruh variabel Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,227 atau 22,7%. Sementara sisanya sebesar 77,3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kompetensi karyawan. Secara visual diagram jalur pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial.

Hipotesis:

H_0 : $\rho x_1 x_2 = 0$ Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_1 : $\rho x_1 x_2 \neq 0$ Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel\ (db:53)}$	p-value	H_0	H_1
0,476	3,943	2,006	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi karyawan sebesar 3,943 dan t_{tabel} sebesar 2,006 dimana nilai $t_{hitung} = 3{,}943 > t_{tabel} = 2{,}006$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan $\alpha = 5\%$ maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

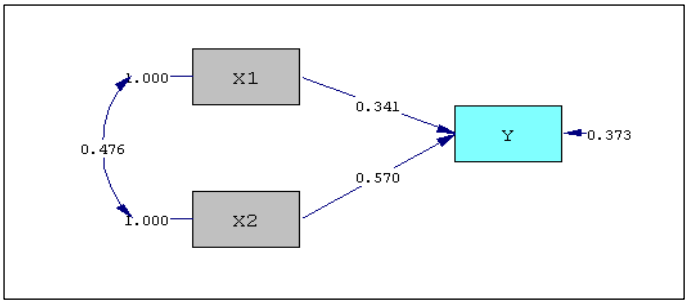
Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,476 memiliki arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengujian Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh kompetensi karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variabel independen yaitu, Kompetensi Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	P-value	
X_1	0,341	3,540	0,001	**R^2 = 0,627**
X_2	0,570	5,919	0,000	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh total pengaruh variabel Kompetensi Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,627 atau 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut. Secara visual diagram jalur pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ditunjukkan pada gambar berikut.



Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah kompetensi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara parsial dan dilanjutkan dengan pengujian secara simultan (bersama-sama).

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis korelasi ini menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk interval atau rasio. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi variabel bebas; Kompetensi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Correlations

		Kompetensi Karyawan	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	1	,476**	,613**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	55	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,476**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	55	55	55
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,613**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

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

Hasil perhitungan analisis korelasi Pearson pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keeratan hubungan antara variabel Kompetensi Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,613 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini artinya bahwa perusahaan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi faktor kompetensi kerja yang dimiliki karyawan karena terbukti bahwa kompetensi kerja mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,733 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini artinya bahwa perusahaan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi faktor kepuasan kerja karyawan karena terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Keeratan hubungan antara variabel Kompetensi Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 0,476 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang cukup kuat. Ini artinya bahwa kompetensi kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja

karyawan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pula pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792[a]	,627	,612	,31269

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi Karyawan

Nilai *R-Square* sebesar 0,627 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan sebesar 62,7% dan sisanya sebesar 37,3% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa jadi adalah variabel pendidikan, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS VERIFIKATIF

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji T. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan diuji adanya pengaruh atau hubungan Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan pada PT. Angkasa Pura, Bandara Husein Sastranegara Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial kompetensi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk menguji koefisien jalur masing-masing variabel bebas digunakan statistik uji T dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (db = n-k-1) = 52 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 2,007 ($t_{tabel} = 2,007$).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : $\rho yx_1 = 0$ Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

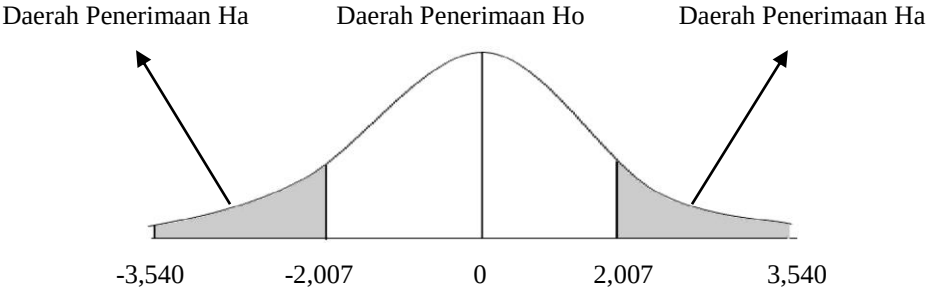
H_1 : $\rho yx_1 \neq 0$ Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel\ (db:52)}$	p-value	H_0	H_1
0,341	3,540	2,007	0,001	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi karyawan sebesar 3,540 dan t_{tabel} sebesar 2,007 dimana nilai t_{hitung} = 3,540 > t_{tabel} = 2,007. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,341 memiliki arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 karena diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} = 3,540 > t_{tabel} = 2,007). Keputusan uji adalah menolak H_0, sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulan di atas didukung pula dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari nilai α = 0,05 yang berarti bahwa memiliki probabilitas tinggi. Maka dengan α = 5%, diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : $\rho yx_2 = 0$ Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

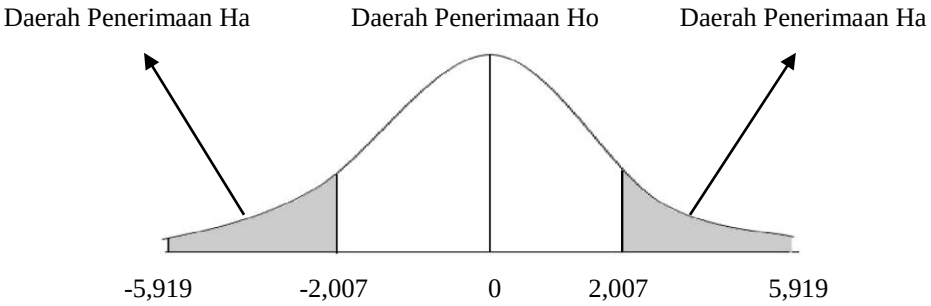
H_2 : $\rho yx_2 \neq 0$ Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel\ (db:52)}$	p-value	H_0	H_2
0,570	5,919	2,007	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 5,919 dan t_{tabel} sebesar 2,007 dimana nilai t_{hitung} = 5,919 > t_{tabel} = 2,007. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan α = 5% maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,570 memiliki arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 karena diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} = 5,919 > t_{tabel} = 2,007). Keputusan uji adalah menolak H_0, sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulan di atas didukung pula dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari nilai α = 0,05 yang berarti bahwa memiliki probabilitas tinggi. Maka dengan α = 5%, diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima.

PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN

Pengujian secara simultan dilakukan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama kompetensi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : Semua $\rho yx_i = 0$ Kompetensi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_3 : Ada $\rho yx_i \neq 0$ Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F dengan ketentuan:

- Tolak H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
- Terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$)

F_{hitung}	$F_{tabel\ (db:2:52)}$	p-value	H_0	H_2
43,669	3,175	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji F untuk tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat bebas (2;52) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,175. Kriteria pengujiannya adalah, "tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$". Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} = 43,669 > F_{tabel} = 3,175, maka pada α = 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga H_1 diterima.

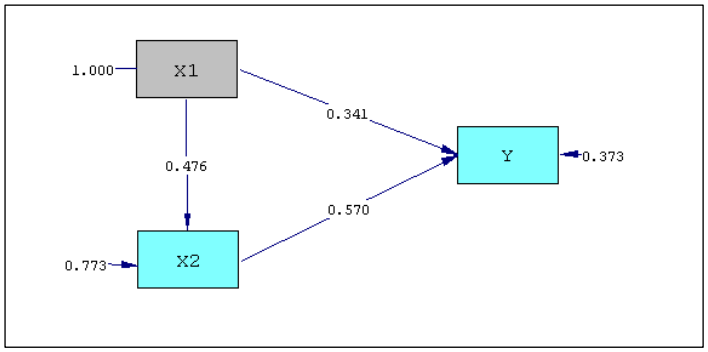
Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENGUJIAN KOEFISIEN JALUR

Pada analisis jalur (*path analysis*) terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Besarnya pengaruh langsung dari variabel eksogenus ke variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numeric koefisien jalur dari eksogenus ke endogenus. Pengaruh langsung dan tidak langsung ditampilkan dalam tabel berikut :

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2	Total Pengaruh
X1 → X2	0,476	-	0,476
X1 → Y	0,341	0,272	0,613
X2 → Y	0,570	-	0,570

Secara diagramatik, struktur hubungan kausal antara variabel penyebab dengan variabel akibat digambarkan pada gambar berikut :



Berdasarkan tabel dan gambar di atas, maka dapat dilihat dan dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh langsung Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,476.
2. Pengaruh langsung Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,341. Pengaruh tidak langsung Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,476 x 0,570 = 0,272. Jadi total pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,341 + 0,272 = 0,613.
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,570.

Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan lebih dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Karyawan karena memiliki pengaruh langsung yang lebih besar yaitu sebesar 0,570 atau 57%.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kompetensi kerja yang meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat dan motif sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai keterampilan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator sifat memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kepuasan kerja yang meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, promosi dan penyelia sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai

pekerjaan itu sendiri memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator pembayaran memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa produktivitas kerja yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai kemampuan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator mutu memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.
4. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
6. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang cukup kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
7. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung. Artinya bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dirangkum dalam kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran yang membangun sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan di perusahaannya. Karena jika tidak dipertahankan dan ditingkatkan, maka kompetensi karyawan akan menurun. Indikator keterampilan harus lebih diperhatikan karena memiliki skor nilai paling rendah. Peningkatan keterampilan karyawan bisa ditempuh dengan cara diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.
2. Perusahaan harus lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam faktor pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus lebih memikirkan bagaimana caranya agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat mencintai pekerjaannya. Hal ini harus dilakukan agar menghindari kemangkiran karyawan dalam pekerjaan dan untuk menghindari *turn over* (kecenderungan karyawan untuk berhenti atau pindah kerja). Peran penyelia sangat berpengaruh pada kondisi ini untuk memberi motivasi kepada karyawan. Memberi kesempatan *refreshing* sangat membantu untuk mengurangi tingkat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaanya. Pihak perusahaan bisa mengadakan acara *gathering* maupun acara liburan atau olahraga bersama untuk mengatasi permasalahan ini.
3. Perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan berbagai cara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan maupun mutu dari *output* yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan cara perbaikan manajemen ke arah yang lebih baik, menyediakan fasilitas untuk membantu kinerja karyawan, perbaikan pelayanan terhadap konsumen, pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, pemberian gaji yang adil dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Boulter, N. Dalziel, M *and* Hill, J. 2000. *People and Competencies*. London. Bidlles, Ltd

Edi Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Penerbit: Kencana

Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara

Palan, R. 2007. *Competence Management-A Practicionser's Guide* (*Competency Management*, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi). Penterjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta. PPM

R. Okky Satria. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Edisi Oktober, Vol.7, No. 2, Hal. 74-83. ISSN 2443-0633

Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Penerbit. Alfabeta

Umi Narimawati. 2007. *Peranan Modal Intelektual dalam Menciptakan Kepuasan dan Kinerja Dosen*. Jurnal Mandiri. Edisi Juni. Kopertis Wilayah II Palembang.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta*: Penerbit: Genesis.

Veithzal Rivai. Sagala E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

WEBSITE

www.angkasapura2.co.id