BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Pada awalnya lapangan terbang Husein Sastranegara, merupakan lapangan terbang peninggalan Pemerintah Hindia Belanda (sebelum PD II) dengan sebutan Lapangan Terbang Andir yaitu suatu nama lokasi/daerah dimana lapangan terbang tersebut berada.

Nama Husein Sastranegara diambil dari nama seorang penerbang militer (TNI AU) yang telah gugur pada saat latihan terbang di Yogjakarta tangal 26 September 1946. Pada masa penjajahan Jepang daerah tersebut dijadikan basis Angkatan Udara Kekaisaran Jepang. Sejak kemerdekaan RI, sesuai dengan peraturan yang berlaku, daerah tersebut diserahkan pengolaannya kepada TNI AU dengan status Lapangan Terbang Militer dengan sebutan Pangkalan Udara Utama Husein Sastranegera Bandung.

Sekitar tahun 1955 walaupun merupakan Pangkalan TNI AU, sudah pernah dilakukan kegiatan penerbangan sipil secara tidak berjadwal oleh perusahaan GIA namun tidak dapat berlangsung lama (terhenti) karena adanya kendala yaitu fasilitas keselamatan penerbangan yang dipersyaratkannya oleh Anex (Anek I s/d Anex 18), IATA dan ICAO (Organisasi penerbangan Sipil Dunia) karena tidak sesuai dengan aturan dimaksud terutama pada saat kondisi cuaca buruk yang justru mutlak diperlukan oleh suatu Lapangan Terbang. Bandung mempunyai Topografis yang kurang menguntungkan bagi adanya suatu Lapangan Terbang.

Pada tahun 1974 mulai dilakukan kegiatan pelayanan lalulintas dan angkutan udara komersial secara resmi yaitu dengan berdirinya kantor Perwakilan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dengan nama Stasiun Udara Husein Sastranegara Bandung untuk kepentingan kegiatan penerbangan komersial sipil.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat pengguna akan jasa angkutan udara, maka beberapa pengkalan udara termasuk Pangkalan Udara Husein Sastranegara Bandung ditetapkan sebagai "Enclave Civil" yaitu suatu daerah terbatas yang berada disebuah pangkalan udara militer, dimana berlaku peraturan sipil serta menyelenggarakan pelayanan lalu lintas udara tersebut dilakukan / dikelola oleh sipil (bukan Militer).

Pada tanggal 21 Agustus 1975 ditetapkan suatu kesepakatan tentang Dasar – Dasar Penggunaan Bersama Pangkalan/Pelabuhan Udara melalui SKB Menteri Pertahanan Kemanan/Panglima Angkatan Bersenjata, Menteri Perhubungan dan Menteri Keuangan Dengan SKB Nomor Kep/30/IX/1975, Nomor : KM 393/S/PHB-75, Nomor Kep 927A/MK/IV/8/1975.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 50/OT.002/PHB 1978 Kantor Perwakilan Ditjen Perhubungan Udara tersebut menjadi Pelabuhan Udara Husein Sastranegara Bandung sebagai unit Pelaksana Teknis Kantor Wilayah Ditjen Perhubungan Udara dengan Klasifikasi Pelabuhan Udara Klas III. Selanjutnya pada tahun 1983 berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KM 68/HK 207/PHB-83 tanggal 19 Pebruari 1983 klasifikasi Pelabuhan Udara ditingkatkan dari kelas III mejadi klas II.

Pada Tahun 1994 dilaksanakan Pengalihan Pengelolaan Bandar Udara dari Dephub kepada PT AP II sesuai PP RI Nomor 26 Thn 1994 tanggal 30 Agustus 1994 tentang Penambahan Penyertaan modal Negara RI ke dalam Modal saham PT AP II.

4.1.1 Ruang Lingkup Secara Keseluruhan

1. Penyediaan, Pengusahaan dan pengembangan fasilitas untuk kegiatan pelayanan pendaratan, lepas landas , parkir dan penyimpanan pesawat udara
2. Penyediaan, pengusahaan dan pengembangan fasilitas terminal untuk pelayanan angkutan penumpang, cargo dan pos
3. Penyediaan, pengushaan dan pengembangan fasilitas elektronika, navigasi, listrik, air dan instalasi limbah
4. Jasa pelayanan penerbangan
5. Jasa pnunang kegiatan penerbangan dan kebandarudaraan
6. Penyediaan lahan untuk bangunan, lapangan serta industri dan gedung/bangunan yang berhubungan dengan kelancaran angkutan udara
7. Jasa konsultasi, pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan kebandarudaraan

Usaha – usaha lain yang berkaitan dengan jasa kebandarudaraan yang dapat menunjang tujuan perusahaan

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang mencakup adanya pembagian kegiatan kedalam bagian-bagian kerja, sehingga dapat terjalin suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur Organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastranegara adalah sebagai berikut :

1. Kepala Cabang
2. Kepala Divisi Pelayanan Operasi, membawahi :
   a. Dinas Pelayanan Operasi LLU
   b. Dinas Pelayanan Operasi Bandara
   c. Dinas Pelayanan PKP-PK dan PAM
3. Kepala Divisi Teknik, membawahi :
   a. Dinas Teknik Elektronika
   b. Dinas Teknik LMP
   c. Dinas Teknik Umum
4. Kepala Divisi Administrasi dan Komersial, membawahi :
   a. Dinas Komersial
   b. Dinas Keuangan dan Perlengkapan
   c. Dinas Akuntansi
   d. Dinas Kepegawaian dan Umum

4.1.3 Jenis Pelayanan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

A. Pelayanan Aeronotika :

1. Pengendalian lalu Lintas Udara
2. Fasilitas Telekomunikasi Penerbangan
3. Fasilitas Navigasi Udara
4. Fasilitas Pendaratan Visual
5. Pelayanan Meteologi

B. Pelayanan Non Aeronotika :

1. Sewa Ruang
2. Sewa Gudang
3. Sewa Tanah
4. Sewa Tanah Diperkeras
5. Agro Busines
6. Konsesi
7. Parkir Kendaraan
8. Pas Bandara
9. Sewa Listrik
10. Sewa Telepon
11. Sewa Air
12. Sewa Telepon
13. Sewa Tempat Reklame
14. Jasa Pelayanan Marsheling
15. Sewa AMAC

16. Ground Handling
17. Sewa Gudang Cargo
18. Pendapatan diluar usaha

C. Fasilitas dan Pelayanan Lainnya :

1. Pemadam Kebakaran katagori V
2. Pelayanan Gawat darurat Penerbangan
3. Sistim Mobil Tangki bahan Bakar
4. Terminal Cargo
5. Pelayanan Bongkar muat Penerbangan

4.2. Analisis Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	35	64%
2	Perempuan	20	36%
Total		55	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas yang menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) sebanyak 35 orang merupakan berjenis kelamin laki-laki (64%) dari total keseluruhan responden. Hal ini dimungkinkan karena sifat kerja pada jenis

pelayanan yang ditawarkan oleh PT. Angkasa Pura II memiliki resiko yang cukup besar sehingga didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.2.2. Usia Responden

Tabel 4.2

Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	8	15%
2	21 - 30 tahun	23	42%
3	31 - 40 tahun	13	24%
4	> 40 tahun	11	20%
Total		55	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Angkasapura II (Persero) sebanyak 23 orang berusia 21 - 30 tahun (42%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) meski sudah berdiri sejak lama, namun tetap berusaha untuk memajukan perekonomian dengan memprioritaskan memiliki tenaga kerja di usia muda dan produktif pada rentang umur 21-30 yang mendominasi perusahaan sebesar 42% dari total keseluruhan pegawai.

4.2.3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	D3	12	22%
2	D4	5	9%
3	S1	28	51%
4	S2	7	13%
5	S3	3	5%
Total		55	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) sebanyak 28 orang berpendidikan S1 (51%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) memiliki standar tertentu dalam melaksanakan perekrutan karyawannya. Hal itu didasari atas tuntutan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan output yang baik terhadap perusahaan.

4.2.4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	8	15%
2	1-5 tahun	14	25%
3	5-10 tahun	20	36%
4	> 10 tahun	13	24%
Total		55	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yang menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sebanyak 20 orang karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) telah bekerja 5-10 tahun (36%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) memiliki sifat yang sangat loyal terhadap perusahaannya.

4.3. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu kompensasi, pengembangan karir, keyakinan diri dan kepuasan kerja tanpa bertujuan untuk menggeneralisir suatu opini.

4.3.1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Keadilan Internal	193	275	70,18%	Cukup
	153	275	55,64%	Cukup
Keadilan Eksternal	183	275	66,55%	Cukup
	156	275	56,73%	Cukup
Keadilan Karyawan	167	275	60,73%	Cukup
	155	275	56,36%	Cukup
Keadilan Tim	195	275	70,91%	Cukup
	141	275	51,27%	Cukup
Total	**1343**	**2200**	**61,05%**	**Cukup**

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yang menjelaskan skor tanggapan responden terhadap variabel kompensasi diketahui nilai persentase yang diperoleh sebesar 61,05%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) tergolong dalam kategori cukup. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) belum merasakan cukup kompensasi yang selama ini diterima. Menurut Siagian (2009) organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positip dan produktif. Untuk penjelasan lebih detail dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai tabel 4.9.

a. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kompensasi Indikator Keadilan Internal

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kompensasi indikator keadilan internal.

Tabel 4.6
Indikator Keadilan Internal

No	Keadilan Internal	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya di perusahaan	0	40	3	12	0	70,18%
2	Tunjangan dan kompensasi lain yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya di perusahaan	3	12	10	30	0	55,64%
Total							**62,91%**

Berdasarkan tabel 4.6 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator keadilan, diketahui sebanyak 40 orang menyatakan setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan kinerja mereka di perusahaan. Dan 30 orang tidak menyetujui bahwa tunjangan dan kompensasi lain yang pegawai terima tidak sesuai dengan kinerja mereka di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Angkasapura II (Persero) sudah sesuai dengan kinerja karyawan dan tunjangan serta kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja.

b. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kompensasi Indikator Keadilan Eksternal

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kompensasi indikator keadilan eksternal.

Tabel 4.7
Indikator Keadilan Eksternal

No	Keadilan Eksternal	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
3	Gaji yang diterima sama dengan karyawan di perusahaan lain dengan bidang yang sama	0	37	3	11	4	66,55%
4	Tunjangan dan Kompensasi lain yang saya terima tidak sama dengan karyawan di perusahaan lain dengan bidang yang sama	3	7	23	22	0	56,73%
Total							**61,64%**

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator keadilan eksternal, diketahui bahwa sebanyak 37 responden setuju bahwa Gaji karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) yang mereka terima sama dengan karyawan di perusahaan lain dengan bidang yang sama. Dan sebanyak 23 responden menyatakan ragu-ragu bahwa tunjangan dan kompensasi lain yang mereka terima sama dengan karyawan di perusahaan lain dengan bidang yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) sama dengan karyawan di perusahaan lain dalam bidang yang sama namun tunjangan dan kompensasi yang diterima karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) belum sesuai dengan karyawan di perusahaan lain dengan bidang yang sama.

c. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kompensasi Indikator Keadilan Karyawan

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kompensasi indikator keadilan karyawan.

Tabel 4.8
Indikator Keadilan Karyawan

No	Keadilan Karyawan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
5	Karyawan senior mendapatkan gaji yang lebih besar daripada karyawan junior/baru	0	19	19	17	0	60,73%
6	Karyawan senior dan junior mendapatkan jumlah gaji dan tunjangan yang sama	4	6	24	18	3	56,36%
Total							**58,54%**

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator keadilan karyawan, diketahui bahwa sebanyak 19 responden menyatakan bahwa karyawan senior pada PT. Angkasa Pura II (Persero) mendapatkan jumlah gaji yang lebih besar daripada karyawan junior. Dan 24 responden menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan senior dan junior mendapatkan jumlah gaji dan tunjangan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senior pada PT. Angkasa Pura II (Persero) mendapatkan gaji yang lebih besar daripada karyawan junior namun gaji dan tunjangan yang diterima tidak sama.

d. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kompensasi Indikator Keadilan Tim

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kompensasi indikator keadilan tim.

Tabel 4.9
Indikator Keadilan Tim

No	Keadilan Tim	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
7	Divisi saya mendapatkan penghargaan lebih apabila produktif dalam pekerjaan	0	43	3	5	4	70,91%
8	Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan atas produktifitas pegawai secara kelompok	4	3	13	35	0	51,27%
Total							**61,09%**

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator keadilan tim, diketahui sebanyak 43 responden setuju bahwa divisi mereka mendapatkan penghargaan lebih apabila produktif dalam pekerjaan. Dan sebanyak 35 orang tidak setuju bahwa perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan bagi pegawainya yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) mendapatkan penghargaan dari perusahaan apabila produktif dalam kerja tim dan perusahaan selalu memberikan penghargaan lebih bagi pegawainya yang sudah produktif dalam kerja tim.

4.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Sikap Atasan dan Rekan Kerja	210	275	76,36%	Cukup
	149	275	54,18%	Cukup
Pengalaman	221	275	80,36%	Cukup
	134	275	48,73%	Cukup
Pendidikan	199	275	72,36%	Cukup
	157	275	57,09%	Cukup
Prestasi	219	275	79,64%	Cukup
	136	275	49,45%	Cukup
Total	**1425**	**2200**	**64,77%**	Cukup

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai persentase tingkat pengembangan karir PT. Angkasa Pura II (Persero) diperoleh sebesar 64,77%. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian PT. Angkasa Pura II (Persero) terhadap

kesempatan pengembangan karir pada karyawan mereka tergolong dalam kategori cukup. Menurut Veithzal Rivai (2009 : 274), bahwa :

"Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan".

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan telah mencapai karir yang diinginkan, maka karyawan tersebut telah mencapai suatu tingkat kepuasan dalam pekerjaannya. Untuk penjelasan lebih detilnya akan dijelaskan pada tabel 4.11 sampai tabel 4.14.

a. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karir Indikator Sikap Atasan dan Rekan Kerja

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir indikator sikap atasan dan rekan kerja.

Tabel 4.11
Indikator Sikap Atasan dan Rekan Kerja

No	Sikap Atasan, Rekan Kerja Atau Bawahan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
9	Atasan saya selalu mendukung saya untuk meningkatkan karir saya	0	45	10	0	0	76,36%
10	Rekan Kerja belum mendukung saya untuk meningkatkan karir saya	0	6	27	22	0	54,18%
Total							**65,27%**

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator sikap atasan dan rekan kerja, diketahui bahwa sebanyak 45 responden setuju bahwa atasan mereka selalu mendukung pegawainya untuk meningkatkan karir mereka. Dan sebanyak 27 responden menyatakan ragu-ragu bahwa rekan kerja mereka belum mendukung dalam usaha peningkatan karir mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa atasan para karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) selalu mendukung bawahannya untuk meningkatkan karir mereka namun rekan kerja para karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) belum mendukung sepenuhnya dalam peningkatan karir mereka.

b. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karir Indikator Pengalaman

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir indikator pengalaman.

Tabel 4.12
Indikator Pengalaman

No	Pengalaman	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
11	Saya merasa pengalaman saya dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan karir saya	4	48	3	0	0	80,36%
12	Saya belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum saatnya untuk meningkatkan karir saya	0	3	18	34	0	48,73%
Total							**64,55%**

Berdasarkan tabel 4.12 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator pengalaman, diketahui bahwa sebanyak 48 responden setuju bahwa mereka sudah cukup berpengalaman untuk meningkatkan karir mereka. Dan sebanyak 34 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka kurang pengalaman sehingga belum mendapatkan kesempatan untuk peningkatan karir. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) sudah cukup berpengalaman untuk dapat kesempatan peningkatan karir mereka.

c. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karir Indikator Pendidikan

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir indikator pendidikan.

Tabel 4.13
Indikator Pendidikan

No	Pendidikan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
13	Jenjang pendidikan saya sudah cukup untuk dapat peningkatan dalam karir saya	0	39	11	5	0	72,36%
14	Saya merasa jenjang pendidikan saya tidak perlu lebih tinggi dari sekarang untuk mendapatkan peningkatan karir	0	8	31	16	0	57,09%
Total							**64,73%**

Berdasarkan tabel 4.13 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator pendidikan, diketahui bahwa sebanyak 39 responden menyatakan jenjang pendidikan mereka sudah cukup untuk mendapatkan peningkatan karir. Dan sebanyak 31 responden menyatakan ragu-ragu bahwa jenjang pendidikan mereka tidak perlu lebih tinggi dari yang sudah ditempuh untuk meningkatkan karir mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) sudah mendapatkan pendidikan yang cukup untuk mendapatkan peningkatan karir namun karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) ragu untuk mendapatkan kesempatan peningkatan karir pendidikan mereka harus lebih tinggi lagi.

d. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karir Indikator Prestasi

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir indikator prestasi.

Tabel 4.14
Indikator Prestasi

No	Prestasi	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
15	Saya memiliki prestasi dalam pekerjaan di dalam perusahaan	5	44	6	0	0	79,64%
16	Saya tidak memiliki prestasi dalam pekerjaan diluar perusahaan	0	0	26	29	0	49,45%
Total							**64,55%**

Berdasarkan tabel 4.14 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator prestasi, diketahui sebanyak 44 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki prestasi dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Dan sebanyak 29 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka tidak mempunyai prestasi dalam pekerjaan di luat perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) memiliki prestasi baik di dalam maupun di luar perusahaan.

4.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keyakinan Diri

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keyakinan Diri

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Tingkatan	158	275	57,45%	Cukup
	203	275	73,82%	Cukup
Kekuatan	200	275	72,73%	Cukup
	153	275	55,64%	Cukup
Generalitas	223	275	81,09%	Cukup
	135	275	49,09%	Cukup
Total	**1072**	**1650**	**64,97%**	Cukup

Berdasarkan tabel 4.15 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel keyakinan diri, diketahui bahwa keyakinan diri karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) dengan nilai persentase yang diperoleh sebesar 64,97%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai dalam mengahadapi pekerjaan dan beberapa situasi khusus di PT. Angkasa Pura II (Persero) dalam

pekerjaaanya termasuk dalam kategori cukup. Bandura (1997) mengatakan bahwa persepsi terhadap keyakinan diri setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus sebagai landasan bagi individu untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk penjelasan lebih detilnya akan dijelaskan pada tabel 4.16 sampai tabel 4.18.

a. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Keyakinan Diri Indikator Tingkatan

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel keyakinan diri indikator tingkatan.

Tabel 4.16

Indikator Tingkatan

No	Tingkatan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
17	Saya selalu menyendiri saat ada masalah dalam pekerjaan	4	9	18	24	0	57,45%
18	Saya selalu sharing dengan rekan kerja saat ada masalah dalam pekerjaan	6	29	17	3	0	73,82%
Total							**65,64%**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator tingkatan, diketahui sebanyak 24 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka selalu menyendiri ketika

mendapatkan masalah dalam pekerjaan. Dan sebanyak 29 responden menyatakan setuju bahwa setiap kali ada masalah dalam pekerjaan, mereka selalu *sharing* / berbagi dengan rekan kerja untuk mendapatkan solusi dari masalah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) bukan orang yang penyendiri dan selalu meminta tolong kepada rekan kerja apabila memiliki kesulitan dalam pekerjaan di perusahaan.

b. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Keyakinan Diri Indikator Kekuatan

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel keyakinan diri indikator kekuatan.

Tabel 4.17
Indikator Kekuatan

No	Kekuatan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
19	Saya selalu siap menghadapi tugas-tugas yang sangat sulit	8	32	6	5	4	72,73%
20	Saya selalu menghindari tugas-tugas yang sulit dikerjakan	8	0	22	22	3	55,64%
Total							**64,18%**

Berdasarkan tabel 4.17 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator kekuatan, diketahui 32 responden menyatakn setuju bahwa mereka siap ketika dihadapkan tugas-tugas yang sulit oleh perusahaan. Dan sebanyak 22 responden menyatakan tidak setuju

apabila mereka dinyatakan selalu menghindar dari tugas-tugas yang sulit bagi mereka untuk dikerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) selalu siap menghadapi tugas yang sulit dan tidak pernah menghindari tugas-tugas tersebut.

c. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Keyakinan Diri Indikator Generalitas

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel keyakinan diri indikator generalitas.

Tabel 4.18
Indikator Generalitas

No	Generalitas	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
21	Saya selalu optimis akan berhasil dalam mengerjakan tugas	10	38	7	0	0	81,09%
22	Saya selalu gagal dalam mengerjakan tugas perusahaan	0	3	23	25	4	49,09%
Total							**65,09%**

Berdasarkan tabel 4.18 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator generalitas, diketahui bahwa sebanyak 38 responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu optimis mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Dan sebanyak 25 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka selalu gagal dalam mengerjakan tugas-tugas

perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan personal yang selalu optimis terhadap apa yang dikerjakannya.

4.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Gaji	198	275	72,00%	Cukup
	150	275	54,55%	Cukup
Promosi	213	275	77,45%	Cukup
	148	275	53,82%	Cukup
Atasan dan Rekan Kerja	203	275	73,82%	Cukup
	143	275	52,00%	Cukup
Pekerjaan	209	275	76,00%	Cukup
	125	275	45,45%	Cukup
Total	**1389**	**2200**	**63,14%**	Cukup

Berdasarkan tabel 4.19 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) berada pada persentase 63,14%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) tergolong dalam kategori cukup. Menurut Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) belum sepenuhnya mencapai suatu tingkat kepuasan kerja yang diinginkan dalam

beberapa faktor dan kondisi tertentu. Untuk penjelasan lebih detilnya akan dijelaskan pada tabel 4.20 sampai tabel 4.23.

a. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Indikator Gaji

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator gaji.

Tabel 4.20
Indikator Gaji

No	Gaji	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
23	Selama Ini besarnya gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi tuntutan hidup keluarga	0	43	5	4	3	72,00%
24	Tunjangan dan Kompensasi yang diterima belum sepenuhnya tercukupi	3	4	23	25	0	54,55%
Total							**63,27%**

Berdasarkan tabel 4.20 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator gaji, diketahui sebanyak 43 responden menyatakan setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah cukup memenuhi kebutuhan keluarga. Dan sebanyak 25 responden menyatakan tidak setuju bahwa tunjangan dan kompensasi lainnya yang diterima belum sepenuhnya tercukupi. Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) sudah cukup untuk memenuhi tuntutan keluarga dan tunjangan dan kompensasi yang diterima pun sudah mencukupi.

b. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Indikator Promosi

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator promosi.

Tabel 4.21
Indikator Promosi

No	Promosi	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
25	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0	48	7	0	0	77,45%
26	Promosi jabatan merupakan hal yang sangat jarang terjadi di perusahaan	0	8	22	25	0	53,82%
Total							**65,64%**

Berdasarkan tabel 4.21 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator promosi, diketahui bahwa sebanyak 48 responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi jabatan. Dan sebanyak 25 responden tidak setuju bahwa dalam perusahaan tidak pernah ada kegiatan promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) selalu memberikan kesempatan promosi jabatan dan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) tidak setuju bahwa perusahaan tidak pernah melakukan promosi.

c. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Indikator Sikap Atasan dan Rekan Kerja

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator sikap atasan, rekan kerja atau bawahan.

Tabel 4.22
Indikator Sikap Atasan dan Rekan Kerja

No	Sikap Atasan, Rekan Kerja Atau Bawahan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
27	Atasan saya di perusahaan selalu mendukung saya dalam pekerjaan	0	43	7	5	0	73,82%
28	Rekan kerja saya di perusahaan belum mendukung saya dalam pekerjaan	0	3	27	25	0	52,00%
Total							**62,91%**

Berdasarkan tabel 4.22 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator sikap atasan dan rekan kerja, diketahui bahwa sebanyak 43 responden menyatakan setuju bahwa para atasan selalu mendukung semua kegiatan pegawai dalam perusahaan. Dan sebanyak 27 responden menyatakan ragu-ragu bahwa rekan kerja para pegawai belum mendukung sepenuhnya dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) selalu mendapatkan dukungan dari atasannya namun belum sepenuhnya didukung oleh rekan kerja mereka.

d. Tanggapan Responden Tiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Indikator Pekerjaan

Berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator pekerjaan.

Tabel 4.23
Indikator Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jawaban Responden					Persentase
		SS	S	R	TS	STS	
29	Saya adalah orang yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena kemampuan saya	0	47	5	3	0	76,00%
30	Perusahaan selalu memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.	0	3	13	35	4	45,45%
Total							**60,73%**

Berdasarkan tabel 4.24 di atas yang menjelaskan tanggapan responden terhadap dua pernyataan yang membentuk indikator pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 47 responden menyatakan setuju bahwa para pegawai merasa mereka adalah orang yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dan sebanyak 35 responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan tidak membutuhkan para pegawai meski memiliki kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari perusahaan.

4.4 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Keyakinan Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,819	1,252		2,251	,029
	Kompensasi (X1)	,256	,064	,301	3,992	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,250	,091	,207	2,749	,008
	Keyakinan Diri (X3)	,475	,078	,528	6,100	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2{,}819 + 0{,}256X_1 + 0{,}250X_2 + 0{,}475X$$

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

a. Konstanta sebesar 2,819 menyatakan bahwa jika kompensasi, pengembangan karir, dan keyakinan diri bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar 2,819. Artinya, jika

tingkat kompensasi, pengembangan karir dan keyakinan diri pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) tidak ada peningkatan maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun tidak ada perubahan / peningkatan.

b. Nilai variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,256, artinya jika kompensasi meningkat, sementara pengembangan karir dan keyakinan diri konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,256. Artinya, apabila tingkat kompensasi karyawan meningkat, sedangkan pengembangan karir dan keyakinan diri tidak ada perubahan maka tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) akan meningkat.

c. Nilai variabel X_2 yaitu pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,250, artinya jika pengembangan karir meningkat, sementara kompensasi dan keyakinan diri konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,250. Artinya, apabila tingkat pengembangan karir karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) meningkat sementara tingkat kompensasi dan keyakinan diri karyawan tidak ada perubahan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) akan ikut meningkat.

d. Nilai variabel X_3 yaitu keyakinan diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,475, artinya jika keyakinan diri meningkat, sementara kompensasi dan pengembangan karir konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,475. Artinya, apabila tingkat keyakinan diri karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) meningkat sementara tingkat kompensasi dan

pengembangan karir tidak ada perubahan maka tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) akan ikut meningkat.

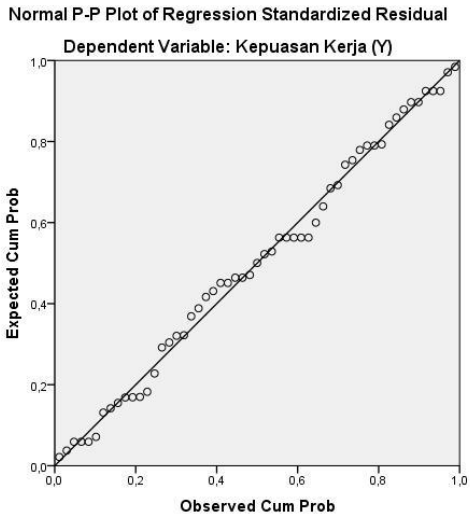
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut uji hasil normalitas dengan menggunakan aplikasi *Software* SPSS 21 *for windows*.



Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Menggunakan Metode Grafik Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 4.25
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	,509	1,963
	Pengembangan Karir (X2)	,514	1,947
	Keyakinan Diri (X3)	,387	2,587

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF kedua variabel bebas < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

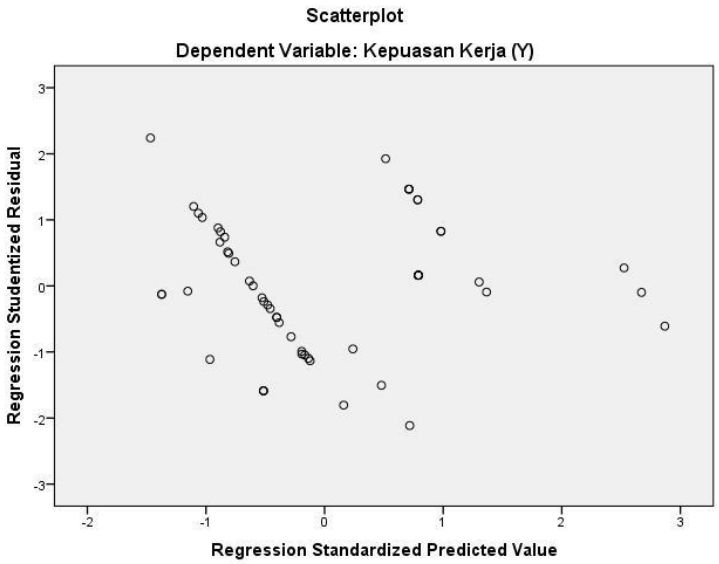
3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

– Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
– Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisa apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun alat

pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan redsidualnya.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara kompensasi, pengembangan karir, keyakinan diri, dan kepuasan kerja secara bersamaan. Untuk mengetahui bagaimana tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan kriteria keeratan korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.26

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Cukup Tinggi
0,81 – 1	Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:157

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara antara kompensasi, pengembangan karir, keyakinan diri, dan kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.27

Analisis Korelasi

Correlations

		Kompensasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Keyakinan Diri (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	,555**	,692**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	,555**	1	,689**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55
Keyakinan Diri (X3)	Pearson Correlation	,692**	,689**	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,781**	,738**	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55

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

a. Korelasi Parsial Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Dari tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,781. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Artinya, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja cukup tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

b. Korelasi Parsial Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Dari tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,738. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Artinya, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja cukup tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

c. Korelasi Parsial Antara Keyakinan Diri dengan Kepuasan Kerja

Dari tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara keyakinan diri dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,879. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Artinya, keyakinan diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara keyakinan diri terhadap kepuasan kerja sangat tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat keyakinan diri karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

4.4.4 Analisis Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan keyakinan diri, secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut :

Tabel 4.28

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923[a]	,852	,843	1,19336

a. Predictors: (Constant), Keyakinan Diri (X3), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,852 atau 85,2%. Nilai tersebut menunjukkan kompensasi, pengembangan karir, dan keyakinan diri secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir dan keyakinan diri secara simultan memberikan pengaruh sangat dominan terhadap kepuasan kerja sebesar total 85,2%. Sedangkan sebesar 14,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kedudukan (posisi), mutu pengawasan, pangkat (golongan), umur dan jaminan-jaminan (As'ad ; 2004:114).

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta* x *Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut :

Tabel 4.29
Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kompensasi (X1)	,301	,781
	Pengembangan Karir (X2)	,207	,738
	Keyakinan Diri (X3)	,528	,879

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut :

Kompensasi	0,301 x 0,781 = 0,235 atau 23,5%
Pengembangan karir	0,207 x 0,738 = 0,153 atau 15,3%
Keyakinan diri	0,528 x 0,879 = 0,464 atau 46,4%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel keyakinan diri dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,4%, kemudian variabel kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,5%, sedangkan variabel pengembangan karir memberikan kontribusi pengaruh yang paling kecil yaitu sebesar 15,3%.

4.4.5 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0 : \beta_1 \leq 0$, kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_1 : \beta_1 > 0$, kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut :

Tabel 4.30

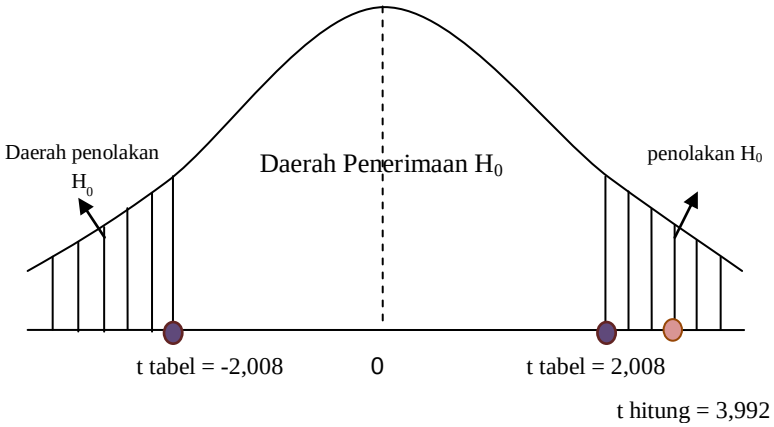
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial X_1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,819	1,252		2,251	,029
	Kompensasi (X1)	,256	,064	,301	3,992	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,250	,091	,207	2,749	,008
	Keyakinan Diri (X3)	,475	,078	,528	6,100	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel kompensasi adalah sebesar 3,992. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1=51, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,008). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable kompensasi sebesar 3,992 > t tabel (2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 pada uji parsial sebagai berikut :



Grafik 4.1 Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_1 : \beta_2 > 0$, pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut :

Tabel 4.31

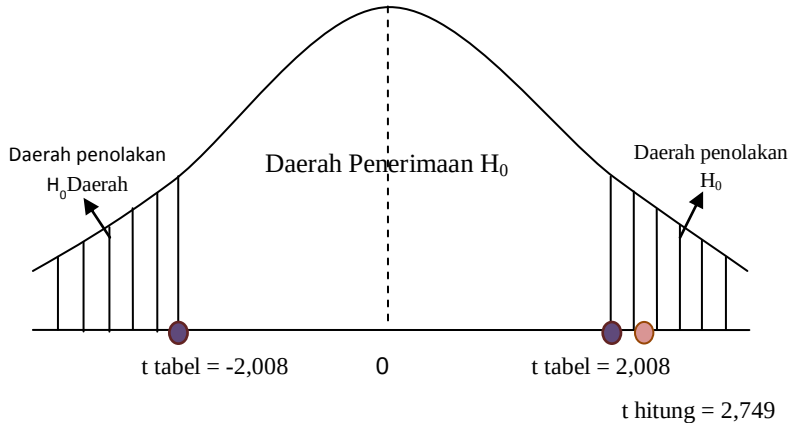
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,819	1,252		2,251	,029
	Kompensasi (X1)	,256	,064	,301	3,992	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,250	,091	,207	2,749	,008
	Keyakinan Diri (X3)	,475	,078	,528	6,100	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel pengembangan karir adalah sebesar 2,749. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1=51, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,008). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable pengembangan karir sebesar 2,749 > t tabel (2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 pada uji parsial sebagai berikut :



Grafik 4.2 Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengujian Hipotesis Parsial X_3

$H_0 : \beta_3 \leq 0$, keyakinan diri tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_1 : \beta_3 > 0$, keyakinan diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_3 sebagai berikut :

Tabel 4.32

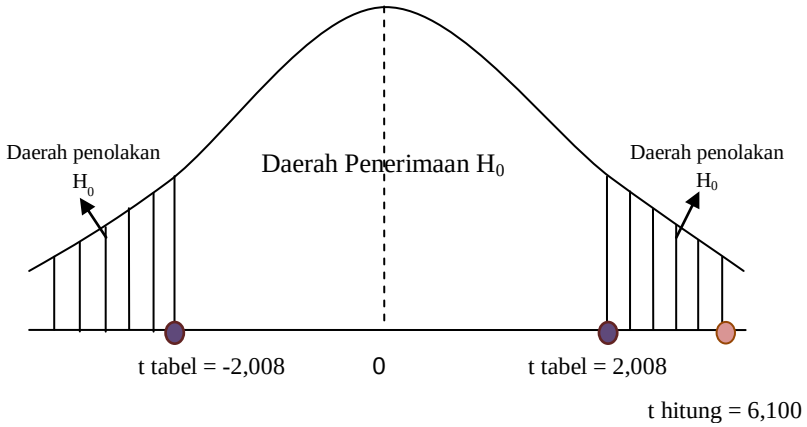
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial X_3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,819	1,252		2,251	,029
	Kompensasi (X1)	,256	,064	,301	3,992	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,250	,091	,207	2,749	,008
	Keyakinan Diri (X3)	,475	,078	,528	6,100	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel keyakinan diri adalah sebesar 6,100. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1=51, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,008). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable keyakinan diri sebesar 6,100 > t tabel (2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, keyakinan diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 pada uji parsial sebagai berikut :



Grafik 4.3 Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Keyakinan Diri Terhadap Kepuasan Kerja