

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pengertian objek penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2000:29), objek penelitian adalah variabel penelitian, yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.

Sedangkan benda, hal, atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan disebut objek (Suharsimi Arikunto, 2000:116). Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan objek penelitian adalah Suatu hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya, penulis menjadikan *Human Capital* dan Insentif sebagai acuan untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Menurut Sugiyono (2005:21) “ Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Metode Deskriptif dalam penelitian yang digunakan untuk menggambarkan Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa “ Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.”

Metode Verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antara variable X1 *Human Capital* dan variable X2 Insentif terhadap variable Y Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2010:30) desain penelitian adalah:

“Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja.”

Menurut Sugiyono (2014:18), menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber masalah

Masalah dapat berasal dari berbagai sumber. Menurut James H. MacMillan dan Schumacher (Hadjar, 1996: 40-42), masalah dapat bersumber dari observasi, deduksi dari teori, ulasan kepustakaan, masalah sosial yang sedang terjadi, situasi praktis dan pengalaman pribadi. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan sumber yang kaya masalah penelitian. Kebanyakan keputusan praktis didasarkan atas praduga tanpa didukung oleh data empiris. Masalah penelitian dapat diangkat dari hasil observasi terhadap hubungan tertentu yang belum mempunyai dasar penjelasan yang memadai dan cara-cara rutin yang dalam melakukan suatu tindakan didasarkan atas otiritas atau tradisi. Penyelidikan mungkin menghasilkan teori baru, rekomendasi pemecahan masalah praktis dan mengidentifikasi variabel yang belum ada dalam bahasan litelatur.

a. Deduksi dari teori

Teori merupakan konsep-konsep yang masih berupa prinsip-prinsip umum yang penerapannya belum dapat diketahui selama belum diuji secara empiris. Penyelidikan terhadap masalah yang diangkat dari teori berguna untuk mendapatkan penjelasan empiris praktik tentang teori.

b. Kepustakaan

Hasil penelitian mungkin memberikan rekomendasi perlunya dilakukan penelitian ulang (replikasi) baik dengan atau tanpa variasi. Replikasi dapat meningkatkan validitas hasil penelitian dan kemampuan untuk digeneralisasikan lebih luas. Laporan penelitian sering juga menyampaikan rekomendasi kepada peneliti lain tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini juga menjadi sumber untuk menentukan masalah yang menentukan masalah yang perlu diangkat untuk diteliti.

c. Masalah *social*

Masalah sosial dapat pula menjadi sumber masalah penelitian. Misalnya: seringkali menjadi perkelahian siswa antar sekolah dapat memunculkan pertanyaan tentang efektivitas pelaksanaan pendidikan moral dan agama serta pembinaan sikap disiplin. Banyaknya pengangguran lulusan perguruan tinggi menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan masyarakat.

d. Situasi praktis

Dalam pembuatan keputusan tertentu, sering mendesak untuk dilakukan penelitian evaluatif. Hasil sangat diperlukan untuk dijadikan dasar pembuatan keputusan lebih lanjut.

e. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi dapat memunculkan masalah yang memerlukan jawaban empiris untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. (Purwanto, M.pd:109-111)

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah hal yang penting dalam penelitian, karena akan menjadi panutan dalam penelitian, berikut ketentuan-ketentuan yang perlu diperhatikan dalam menentukan rumusan masalah.

- a. Dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya.
- b. Rumusan masalah harus padat dan jelas isinya.
- c. Memberi petunjuk tentang mungkinya mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan yang terkandung dalam rumusan masalah itu. (D. Drs. Sumadi Surya Brataba MA, Eds, Ph. D., Metodologi Penelitian, (Jakarta: CV. Rajawali, 1983).

3. Konsep Dan Teori Yang Relevan Dan Penemuan Yang Relevan.

Teori yang relevan adalah teori yang mempunyai kaita dan hubungan yang erat dengan pokok masalah yang sedang dihadapi. (Aionon Mohd : 2005)

4. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara memilih masalah dan penentuan judul penelitian. Muhiddin Sirat (2006)

5. Menyusun Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif.

Lebih jauh, dikatakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya adalah pernyataan. Suryabrata (2008: 52)

6. Kesimpulan

Kesimpulan adalah pernyataan singkat, jelas, dan sistematis dari keseluruhan hasil analisis, pembahasan, dan pengujian hipotesis dalam sebuah penelitian. Saran adalah usul atau pendapat dari seorang peneliti yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang menjadi objek penelitian ataupun kemungkinan penelitian lanjutan.

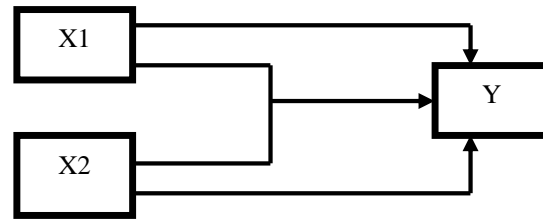
Dalam penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang lebih luas, yang mencakup proses-proses berikut ini:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi.
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa saja yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian.

3. Menetapkan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.
4. Menganalisa dan mengambil sampel untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.
5. Melakukan pembahasan terhadap masalah melalui data dan informasi yang diperoleh dari PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung..
6. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis.
7. Melaporkan hasil dari penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data.
8. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penyelesaian dan jawaban atas identifikasi masalah dan penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Cross Sectional</i>
T – 2	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Cross Sectional</i>
T – 3	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Cross Sectional</i>
T 4-T6	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan eksplanatory Survey</i>	PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	<i>Cross Sectional</i>



Sumber : Konsep Diolah Penulis

Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas/*independent* dan variabel tergantung/*dependent*. Penjelasan variabel penelitian menurut Sugiyono (2014:38) : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Operasional variabel adalah langkah yang harus dilakukan sebelum mengadakan penilaian dan penelitian, hal ini dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Operasional variable ini diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas/*Independent* (Variabel X) yaitu:

X1 = *Human Capital*

X2 = Insentif

Sugiyono (2014:39) mendefinisikan tentang variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

b. Variabel Terikat / *Dependent* (Variabel Y) yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

Sugiyono (2014:40) mendefinisikan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini akan menjelaskan tentang *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
<i>Human Capital</i> (X1)	Didalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau <i>human resource</i> . Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Gaol (2014)	1. Pengetahuan	1. Tingkat kompetensi dalam bekerja	Ordinal	1,2,3
		2. Keahlian	2. Tingkat Keahlian dalam bidang pekerjaan yang dimiliki		4,5,6
		3. Kemampuan	3. Tingkat kemampuan yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan		7,8,9
		4. Keterampilan Gaol (2014)	4. Tingkat ketelitian dalam bekerja		10,11,12

Sumber: Kajian Pustaka, Olah Peneliti 2018

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
Insentif (X2)	<p>Insentif adalah bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi atau insentif yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.</p> <p>(Sondang P. Siagian, 2003)</p>	1. Kinerja	1. Tingkat hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan	Ordinal	1,2,3
		2. Lama Kerja	2. Tingkat lamanya pegawai dalam menyelesaikan tugas.		4,5,6
		3. Senioritas	3. Tingkat waktu karyawan bekerja		7,8,9
		4. Keadilan dan Kelayakan	4. Tingkat keadilan dan kelayakan sesuai pengorbanan karyawan.		10,11
		(Sondang P. Siagian, 2003)	.		

Sumber: Kajian Pustaka, Olah Peneliti 2018

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama	1. Kualitas Kerja	1. Tingkat ketepatan, ketelitian, dan keterampilan karyawan.	Ordinal	1,2,3
		2. Kuantitas Kerja	2. Tingkat waktu yang dapat diselesaikan karyawan.		4,5
		3. Pelaksanaan Tugas	3. Tingkat kewajiban sebagai karyawan.		6,7,8
		4. Tanggung Jawab	4. Tingkat rasa tanggung jawab jabatan karyawan.		9,10,11
	Mangkunegara (2009)	Mangkunegara (2009)			

Sumber: Kajian Pustaka, Olah Peneliti 2018

3.2.3. Sumber Dan Teknik Penentuan Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data dan teknik penentuan data, berikut ini adalah penjelasannya.

3.2.3.1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data yang diambil langsung dari objek penelitian dan sudah teruji kebenarannya. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber-sumber lain atau literature yang berkaitan dengan permasalahan yang di ajukan penelitian .

Menurut Sugiyono (2014:137) mengungkapkan bahwa:

“Sumber sekunder adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa data primer merupakan data pendukung dari suatu persoalan yang diteliti, sebagai alat untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, untuk mengetahui kondisi-kondisi yang terjadi selama kurun waktu tertentu dan data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner, tidak jarang juga dapat dijadikan solusi dalam penanganan permasalahan yang diteliti.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

Adapun teknik penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Sugiyono (2014:115) menjelaskan: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Adapun tabel populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung tahun 2018 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Tetap PT. Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Husein Sastranegara Bandung

NO		UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN
I	1	EXECUTIVE GENERAL MANAGER	2
II		EGM'S OFFICES	
	1	OFFICER IN CHARGE	2
	2	AIRPORT QUALITY & DATA MANAGEMENT	3
	3	PROCUREMENT & LEGAL	3
	4	SAFETY & RISK MANAGEMENT	1
III		DIVISI FINANCE & HUMAN RESOURCE	1
	1	FINANCIAL CONTROL	3
	2	COMMUNITY DEVELOPMENT	2
	3	FINANCIAL MANAGEMENT	3
	4	HUMAN RESOURCES & GENERAL AFFAIRS	3
IV		DIVISI AIRPORT MAINTENANCE	2
	1	ELECTRONIC FACILITY & IT	10
	2	ELECTRONICAL & MECHANIAL FACILITY	10
	3	TERMINAL & GENERAL BUILDING	4
	4	AIRSIDE INFRSTRUCTURE & ACCESIBILITY	3
V		DIVISI AIRPORT OPERATION & SERVICE	2
	1	TERMINAL & LANDSIDE SERVICE	7
	2	AIRSIDE OPERATION	7
	3	AIRPORT SECURITY	35
	4	AIRPORT RESCUE & FIRE FIGHTING	30
		JUMLAH TOTAL	133

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

Kemudian penulis kembali mengelompokkan populasi tersebut menurut lama bekerja, dengan alasan karena dengan lamanya waktu karyawan bekerja tersebut, pemahaman responden akan pernyataan kuisisioner mengenai variabel yang diteliti, dapat lebih mendalam, seperti menurut Bowen dan Makens dalam

Supriadi, (2014:14) bahwa pengalaman pekerjaan seseorang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap perilaku seseorang, dalam kasus ini, hal ini perlu dalam pemahaman responden dalam menjawab pernyataan kuisioner. Penulis dalam penelitian ini mengambil populasi karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun.

2. Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah:

“Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dan namun tidak ditentukan siapa yang ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam meraih anggota sampel yang ditelorir
(tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini sebesar 10%)

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

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

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

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

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

$$n = 57,08 \quad n = 57$$

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

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

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

a. Data Primer

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

1. Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan (*Observation*) Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak

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

2. Kuisisioner

Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis berbentuk formulir kepada seseorang atau sekumpulan orang (responden) untuk mendapatkan jawaban, tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan yang terkait dengan Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah di beri skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan khususnya yang menyangkut pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau

informasi. Informasi itu berupa apa saja yang berkaitan dengan pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Adapun sumber informasi dalam penelitian ini adalah pihak kepala staff Divisi *Finance & Human Resources* yaitu pada bagian *Human Resources and General Affairs*.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari, menganalisa, dan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan berkaitan dengan Pengaruh *Human Capital* dan Insetif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

b. Data Sekunder

1. Studi Kepustakaan

Mencari bahan liteteratur seperti Buku dan Jurnal yang bersangkutan yang dipelajari untuk dijadikan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Penelitian internet

Mencari data pendukung penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang terkait penelitian yang penulis lakukan.

3.2.5 Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian

Pengujian kualitas alat ukur penelitian berguna untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur secara cermat dan tepat apa yang hendak diukur,

maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan.

3.2.5.1 Hasil Uji Validitas

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

Menurut Sugiyono (2014:268) validitas adalah:

“Instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.”

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus dari korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

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

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Dimana:

n = ukuran sampel

r = Koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,361). Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21* dengan metode *pearson product moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Human Capital</i> (X ₁)	P1	0,500	0,361	Valid
	P2	0,443	0,361	Valid
	P3	0,723	0,361	Valid
	P4	0,528	0,361	Valid
	P5	0,499	0,361	Valid
	P6	0,636	0,361	Valid
	P7	0,511	0,361	Valid
	P8	0,433	0,361	Valid
	P9	0,720	0,361	Valid
	P10	0,710	0,361	Valid
	P11	0,390	0,361	Valid
	P12	0,637	0,361	Valid
Insentif (X ₂)	P1	0,403	0,361	Valid
	P2	0,465	0,361	Valid
	P3	0,538	0,361	Valid
	P4	0,517	0,361	Valid
	P5	0,416	0,361	Valid
	P6	0,523	0,361	Valid
	P7	0,755	0,361	Valid
	P8	0,622	0,361	Valid
	P9	0,369	0,361	Valid
	P10	0,434	0,361	Valid
	P11	0,598	0,361	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	P1	0,458	0,361	Valid
	P2	0,560	0,361	Valid
	P3	0,651	0,361	Valid
	P4	0,629	0,361	Valid
	P5	0,532	0,361	Valid
	P6	0,463	0,361	Valid
	P7	0,399	0,361	Valid
	P8	0,485	0,361	Valid
	P9	0,496	0,361	Valid
	P10	0,403	0,361	Valid
	P11	0,697	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *human capital*, insentif dan prestasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,361) dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- b. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Γ_1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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

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

Alat ukur selain harus valid juga harus memiliki reliabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dapat dikatakan andal jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan *split half*. Suatu konstruk dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefesien Reliabilitas	t-kritis	Keterangan
<i>Human Capital</i> (X_1)	0,897	0,700	Reliabel
Insentif (X_2)	0,753	0,700	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,785	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa dari ke-3 (tiga) variabel yang diteliti, diperoleh nilai *split half* sebesar 0,879; 0,753 dan 0,785. Ke 3 (tiga) nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

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

3.2.5.3 Uji MSI (Method of Succesive 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 kumulaif.

Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

- d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

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

Dimana:

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

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

Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dalam hal ini adalah pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*).

3.2.6 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.6.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010:41), mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Pada penelitian ini digunakan melalui metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang analisa *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Rancangan analisis penelitian ini terdiri:

3.2.6.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

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

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

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

Keterangan:

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

3.2.6.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. 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*". Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Analisis Regresi Berganda

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

a. Uji Normalitas

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

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

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

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

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2014:105) tujuan uji multikolinieritas adalah: “Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah:

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

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

Sumber: Husein Umar (2011:179)

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

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

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

“Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”.

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

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

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

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Persamaan liner berganda adalah:

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

- \hat{Y} = nilai taksiran untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan
- a = konstanta
- b_i = koefisien regresi
- X_1 = *Human Capital*
- X_2 = Insentif
- ε = kesalahan residual (*error*)

2. Analisis Korelasi

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

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

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

r = koefisien korelasi

x = *Human Capital, Insentif*

z = Prestasi Kerja Karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada

Tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.6
Tingkat Keeratan Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3. Analisis Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Regresi Berganda

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

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

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

b. Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y (pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Beta = Nilai *standardized coefficients*

Zero order = Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

3.2.6.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

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

a. Rumus uji t yang digunakan adalah:

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

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

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung}

b. Hipotesis

H₀. ρ₁ = 0, Tidak terdapat pengaruh *Human Capital* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H₁. ρ₁ ≠ 0, Terdapat pengaruh *Human Capital* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H₀. ρ₂ = 0, Tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H₁. ρ₂ ≠ 0, Terdapat pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

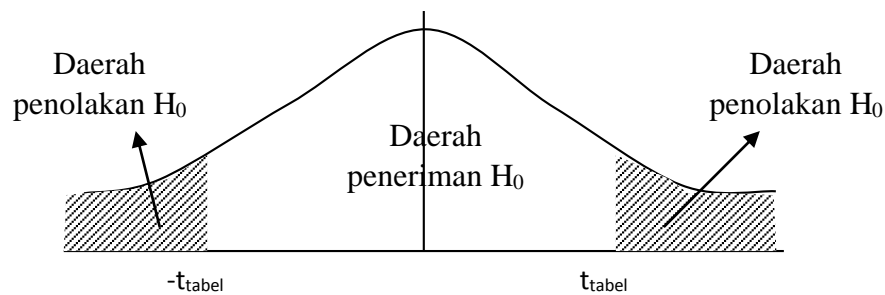
c. Kriteria Pengujian

Kriteria Penarikan Pengujian:

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

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

H_1 :



Sumber: Suharismi Arikunto (2014:161)

Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan H_0

2. Pengujian Secara Simultan.

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

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *analysis of variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan SPSS. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Pengaruh *Human Capital* dan Insentif) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X (Pengaruh *Human Capital* dan Insentif) dengan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X (*Human Capital* dan Insentif) dengan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) yang dilakukan dengan cara menggunakan

perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho_1=\rho_2= 0$, Tidak terdapat pengaruh Program *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

H_1 ; $\rho_1\neq\rho_2\neq 0$, Terdapat pengaruh Program *Human Capital* dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

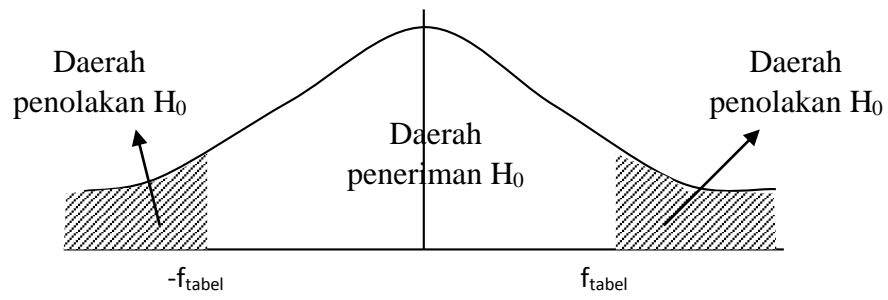
c. Kriteria pengujian

Kriteria Penarikan Pengujian:

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

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

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan

H_1 :

Sumber : Arikunto (2014:161)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0