

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement* Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah pelatihan (X1) dengan dimensinya 1) instruktur, 2) materi pelatihan, 3) peserta pelatihan, 4) metode pelatihan dan 5) tujuan pelatihan, serta pemberdayaan pegawai (X2) dengan dimensinya yang mencakup 1) *Desire*, 2) *trust*, 3) *confident*, 4) *credibility*, 5) *accountability*, 6) *communication*. Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah *employee engagement* yang dimensinya mencakup *cognitive*, *emotional*, *behavioral*.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) pendekatan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian informasi di kumpulkan secara langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2013:6). Dalam mencapai suatu tujuan

penelitian yang telah direncanakan diperlukan menggunakan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik.

3.2.1. Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2011:11) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement* Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.

Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel yang lainnya. Toto dan Nanang (2013:53) penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif bermaksud untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement* Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk semua wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa *explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga. Berdasarkan penelitian tersebut penelitian yang digunakan dalam metode

ini, informasi dalam sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:58). Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti. Pada operasionalisasi variabel terdapat dimensi, indikator, ukuran dan skala bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Dalam penelitian ini, meliputi tiga variabel yang akan diteliti yaitu, variabel bebas (X1) dan (X2) serta variabel terikat (Y) dimana:

1. Variabel Bebas (X1)

Variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan, yang memiliki dimensi 1) instruktur, 2) materi pelatihan, 3) peserta pelatihan, 4) metode pelatihan

2. Variabel Bebas(X2)

Variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan pegawai, yang memiliki dimensi 1) keinginan, 2)kepercayaan, 3) percaya diri, 4) kredibilitas, 5) akuntabilitas, 6) komunikasi

3. Variabel terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *employee engagement* yang memiliki dimensi 1) kognitif, 2) emosional, 3) perilaku

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel disajikan dalam Tabel 3.1

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Pelatihan	proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Veithal Rivai (2013:212)	Mangkunegara (2009:47) Instruktur	Karyawan memahami penjelasan materi yang disampaikan pelatih	Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami penjelasan materi yang disampaikan pelatih	Interval	1
			Karyawan memahami contoh yang diberikan pelatih	Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami contoh yang diberikan pelatih	Interval	2
			Keterampilan dalam memberikan pelatihan	Tingkat keterampilan instruktur dalam memberikan pelatihan	Interval	3
		Peserta pelatihan	Motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan	Tingkat motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan	Interval	4
			Peserta pelatihan sesuai dengan syarat dan ketentuan	Tingkat kesesuaian peserta pelatihan dengan syarat dan ketentuan	Interval	5
			Peserta mampu menerapkan materi pelatihan kedalam pekerjaan	Tingkat kemampuan menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan	Interval	6
			Kebutuhan peserta untuk mengikuti pelatihan	Tingkat kebutuhan peserta untuk mengikuti pelatihan	Interval	7
			Materi pelatihan	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi	Tingkat kesesuaian materi dengan kebutuhan organisasi	Interval

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai	Tingkat kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai	Interval	9
			Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan	Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	Interval	10
	Metode		Metode pelatihan dengan tujuan pelatihan	Tingkat kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan pelatihan	Interval	11
			Metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan	Tingkat kesesuaian metode pelatihan dengan materi	Interval	12
			Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta	Tingkat kesesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan peserta	Interval	13
			Metode yang digunakan membantu peserta memahami materi pelatihan	Tingkat kesesuaian metode yang digunakan untuk membantu peserta memahami materi pelatihan	Interval	14
	Tujuan pelatihan		Tujuan pelatihan sesuai dengan perencanaan organisasi	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan perencanaan	Interval	15
			Kejelasan tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai	Tingkat kejelasan tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai	Interval	16

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Tujuan pelatihan sesuai dengan hasil yang diharapkan	Tingkat kesesuaian tujuan pelatihan dengan hasil yang diharapkan	Interval	17
			Tujuan pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Tingkat kesesuaian tujuan pelatihan dengan tuntutan pekerjaan	Interval	18
Pemberdayaan pegawai	Pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik bagi organisasi dan pegawai Khan (2007)	Khan (2007:54) : Keinginan (<i>Desire</i>)	Pegawai mampu mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang	Tingkat kemampuan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang	Interval	19
			Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan karyawan	Tingkat Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan karyawan	Interval	20
			Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja	Tingkat karyawan untuk mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja	Interval	21
			Kepercayaan (<i>Trust</i>)	Memberikan kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	Tingkat pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	Interval
			Menyediakan waktu yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketersediaan waktu yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja	Interval	23

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Menyediakan fasilitas yang mencukupi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketersediaan fasilitas yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja	Interval	24
			Menyediakan pelatihan yang mencukupi kebutuhan kerja	Tingkat ketersediaan pelatihan kebutuhan kerja	Interval	25
			Menghargai perbedaan pandangan	Tingkat menghargai perbedaan pandangan	Interval	26
			Menghargai kesuksesan yang diraih pegawai	Tingkat menghargai kesuksesan yang diraih pegawai	Interval	27
		Percaya diri (<i>Confident</i>)	Mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai	Tingkat pendelegasian tugas yang penting kepada karyawan	Interval	28
			Menggali ide dan saran dari pegawai	Tingkat pemberian ide dan saran dari karyawan	Interval	29
			Menyediakan jadwal kerja untuk mendorong penyelesaian yang baik	Tingkat ketersediaan jadwal kerja untuk mendorong penyelesaian yang baik	Interval	30
		Kredibilitas (<i>Credibility</i>)	Mampu memberikan penghargaan kepada pegawai	Tingkat kemampuan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai	Interval	31

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Mampu mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat	Tingkat kemampuan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat	Interval	32
			Mampu menciptakan organisasi yang memiliki <i>performance</i> yang tinggi	Tingkat kemampuan dalam menciptakan organisasi yang memiliki <i>performance</i> yang tinggi	Interval	33
		Akuntabilitas (<i>Accountability</i>)	Bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan	Tingkat pertanggung jawaban terhadap wewenang yang diberikan	Interval	34
			Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval	35
		Komunikasi (<i>Communication</i>)	Pegawai mampu menyampaikan ide dalam pekerjaan kepada pimpinan	Tingkat kesempatan pegawai untuk menyampaikan ide kepada pimpinan	Interval	36
			Pegawai mampu menyampaikan keluhan terhadap pekerjaan yang dihadapi	Tingkat keterbukaan menerima saran dari pegawai	Interval	37
			Pimpinan mampu memberikan saran perbaikan kepada pegawai	Tingkat kejelasan saran dari pegawai	Interval	38

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawai	Tingkat kemampuan memberikan motivasi kepada pegawai	Interval	39
			Mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	40
			Mampu membantu rekan kerja dalam hal pekerjaan	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja	Interval	41
<i>Employee engagement</i>	Hubungan emosional dan intelektual yang tinggi seorang karyawan dengan pekerjaannya, atau rekan kerja yang pada gilirannya mempengaruhi dia untuk menerapkan upaya diskresioner dalam melaksanakan pekerjaannya	Suck dan Herd (2012:160) : Kognitif (<i>Cognitif</i>)	Pekerjaan yang dilakukan pegawai memiliki makna	Tingkat kebermaknaan pekerjaan yang dilakukan pegawai	Interval	42
			Pekerjaan pegawai aman secara fisik	Tingkat keamanan secara fisik	interval	43
			Pekerjaan pegawai aman secara emosioal	Tingkat keamanan secara emosional	interval	44
			Pekerjaan pegawai aman secara psikologis	Tingkat keamanan secara psikologis	Interval	45
			Pegawai memiliki sumber daya yang memadai <i>tangible</i> untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.	Tingkat memiliki sumber daya yang memadai secara <i>tangible</i> untuk menyelesaikan pekerjaan.mereka	Interval	46

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pegawai memiliki sumber daya yang memadai secara <i>Intangible</i> untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.	Tingkat memiliki sumber daya yang memadai secara <i>Intangible</i> untuk menyelesaikan pekerjaan.mereka	Interval	47
		Emosional (<i>Emotional</i>)	Kesediaan untuk melibatkan sumber daya yang dimiliki pegawai	Tingkat ketersediaan untuk melibatkan sumber daya yang dimiliki pegawai	Interval	48
			Mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi	Tingkat rasa memiliki terhadap organisasi	Interval	49
		Perilaku (<i>behavioural</i>)	Ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	Tingkat ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Interval	50
			Memiliki sikap Inisiatif untuk mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan	Tingkat Inisiatif mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan	Interval	51
			Mampu hadir tepat waktu	Tingkat kemampuan pegawai dengan tepat waktu	Interval	52

Sumber : Hasil dari berbagai sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Anwar Sanusi (2011:104) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain. Sugiyono (2011:193) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada sumber data yaitu karyawan Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.

Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literature, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari dinas yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Secara lebih jelasnya mengenai data primer jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini :

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Target capaian serta realisasi Distarkim Garut	Sekunder	Sekretaris Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.
2	Data jumlah karyawan	Sekunder	Sekretaris Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.
3	Tingkat <i>employee engagement</i> di Indonesia	Sekunder	Jurnal-jurnal, website
4	Tanggapan Responden mengenai pelatihan pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut	Primer	Karyawan Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Garut

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
5	Tanggapan Responden mengenai pemberdayaan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut	Primer	Karyawan Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Garut
6	Tanggapan Responden mengenai <i>employee engagement</i> pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut	Primer	Karyawan Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Garut

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) Populasi adalah keseluruhan sumber penelitian. Selanjutnya Sugiyono (2011:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut sebanyak 117 orang.

TABEL 3. 3
JUMLAH KARYAWAN DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN GARUT

No	STATUS	JUMLAH	KET
1.	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	78	
2.	TKK (Tenaga Kera Kontrak)	23	
3.	TKS (Tenaga Kerja Sukarelawan)	16	
JUMLAH		117	

Sumber : Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Riduwan dan Kuncoro (2013:40), adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atas benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Pengambilan sampel dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya; 1) Keterbatasan biaya; 2) keterbatasan tenaga; 3) Keterbatasan waktu yang tersedia.

Pengambilan sampel diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2010:116), menyatakan bahwa bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Agar memperoleh sampel yang *representative* dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk mewakili peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan sampel dari populasi yang telah ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, Sugiyono (2014:158) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Isaac

dan Michael dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = jumlah sampel

λ^2 = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga chi kuadrat 3,841

N = Jumlah populasi

P = peluang benar (0,5)

Q = peluang salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi bisa 0,01; 0,05, dan 0,10

$$\begin{aligned} s &= \frac{3,841 \times 117 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (117-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} \\ &= \frac{112,349}{1,25} \\ &= 89,87 \approx 90 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang.

TABEL 3.4
PROPORSI PENYEBARAN SAMPEL

STATUS	N	N
PNS (Pegawai Negeri Sipil)	78	$(78/117) \times 90 = 60$
TKK (Tenaga Kerja Kontrak)	23	$(23/117) \times 90 = 18$
TKS (Tenaga Kerja Sukarelawan)	16	$(16/117) \times 90 = 12$
JUMLAH		90

3.2.4.3 Teknik Sampel

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2013:116) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik *sampling* menurut (Naresh K. Maholtra, 2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non-probability* adalah teknik *sampling* yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratification sampling* dan *cluster sampling*. Sedangkan *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *convenience sampling*, *purposive sampling*, *snowball sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik penarikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013:63). Sedangkan teknik penarikan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai sampel.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2014:375). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai pelatihan, pemberdayaan pegawai, *employee engagement*.
2. Dokumen, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang
3. Wawancara, Esterberg dalam Sugiyono (2014:384) mendefinisikan wawancara merupakan “*a meeting of two persons to exchange information and idea through question and response, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esesnsi dari penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur (Sumadi Suryabrata, 2011:60). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini sesuai dengan skala pengukuran variabel yang diteliti, maka pengujian validitas kuesioner penelitian menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Uep dan Sambas (2011)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- Y = skor total item instrumen
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- n = jumlah responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi 2013).

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Perhitungan validitas *item instrument* dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 23.0 for windows. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen pelatihan dan pemberdayaan pegawai sebagai variabel X, *employee engagement* sebagai variabel Y.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PELATIHAN

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi Pelatihan				
Instruktur				
1	Kemampuan Anda dalam memahami penjelasan materi yang disampaikan pelatih	0.652	0,374	Valid
2	Kemampuan Anda dalam memahami contoh yang diberikan pelatih	0.736	0,374	Valid
3	Kenyamanan Anda dalam berkomunikasi dengan pelatih	0.707	0,374	Valid
4	Keterampilan Pelatih dalam memberikan Pelatihan	0.771	0,374	Valid
Peserta Pelatihan				
5	Motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan	0.667	0,374	Valid
6	Peserta pelatihan dengan syarat yang telah ditentukan	0.683	0,374	Valid
7	Kemampuan peserta menerapkan materi ke dalam pelatihan	0.722	0,374	Valid
8	Kebutuhan peserta dalam mengikuti pelatihan	0.805	0,374	Valid
Materi				
9	Materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi	0.675	0,374	Valid

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
10	Materi pelatihan dengan kebutuhan pegawai	0.588	0,374	Valid
11	Materi pelatihan dengan tujuan pelatihan	0.607	0,374	Valid
Metode				
12	Metode yang digunakan dengan tujuan pelatihan	0.762	0,374	Valid
13	Metode yang digunakan dengan materi pelatihan	0.726	0,374	Valid
14	Metode pelatihan yang digunakan dengan kebutuhan peserta	0.738	0,374	Valid
15	Metode yang digunakan dapat membantu peserta memahami materi pelatihan	0.642	0,374	Valid
Tujuan				
16	Tujuan pelatihan dengan perencanaan organisasi	0.797	0,374	Valid
17	Tujuan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan pegawai	0.657	0,374	Valid
18	Tujuan pelatihan dengan hasil yang diharapkan peserta	0.766	0,374	Valid
19	Tujuan pelatihan dengan tuntutan pekerjaan	0.617	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen pelatihan yang terdiri dari 19 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel pemberdayaan pegawai yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PEMBERDAYAAN PEGAWAI

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi Pemberdayaan Pegawai				
<i>Desire</i>				
20	Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang	0,874	0,374	Valid
21	Keinginan pegawai untuk memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan karyawan	0,787	0,374	Valid
22	Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja	0,798	0,374	Valid
<i>Trust</i>				

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi Pemberdayaan Pegawai				
23	Pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	0,816	0,374	Valid
24	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,763	0,374	Valid
25	Menyediakan fasilitas yang mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,823	0,374	Valid
26	Menyediakan pelatihan dalam kebutuhan kerja	0,831	0,374	
27	Menghargai perbedaan pandangan	0,846	0,374	Valid
28	Menghargai kesuksesan yang diraih pegawai	0,764	0,374	Valid
Confident				
29	Pimpinan memberikan pendelegasian tugas kepada pegawai	0,890	0,374	Valid
30	Pemberian kesempatan untuk menggali ide dan saran kepada pegawai	0,824	0,374	Valid
31	Jadwal kerja yang disediakan dapat mendorong penyelesaian kerja dengan baik	0,883	0,374	Valid
Credibility				
32	Kemampuan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai	0,864	0,374	Valid
33	Kemampuan mengembangkan lingkungan kerja dalam mendorong kompetisi yang sehat	0,776	0,374	Valid
34	Kemampuan untuk menciptakan organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi	0,752	0,374	Valid
Accountability				
35	Bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan	0,837	0,374	Valid
36	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,876	0,374	Valid
Communication				
37	Kesempatan pegawai untuk menyampaikan ide kepada pimpinan	0,845	0,374	Valid
38	Keterbukaan menerima saran dari pegawai	0,854	0,374	Valid
39	Kemampuan pemimpin dalam memberikan saran perbaikan kepada pegawai	0,830	0,374	Valid
40	Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai	0,864	0,374	Valid
41	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,854	0,374	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi Pemberdayaan Pegawai				
42	Mampu membantu rekan kerja dalam hal pekerjaan	0,845	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Pegawai

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen pelatihan yang terdiri dari 23 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel pemberdayaan pegawai yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi <i>Employee Engagement</i>				
<i>Cognitif</i>				
43	Pekerjaan yang dilakukan memiliki makna	0,761	0,374	Valid
44	Pekerjaan yang dilakukan aman secara fisik	0,783	0,374	Valid
45	Pekerjaan yang dilakukan aman secara emosional	0,710	0,374	Valid
46	Pekerjaan yang dilakukan aman secara psikologis	0,773	0,374	Valid
47	Memiliki sumber daya yang memadai secara <i>tangible</i> untuk menyelesaikan pekerjaan mereka	0,634	0,374	Valid
48	Memiliki sumber daya yang memadai secara <i>intangibile</i> untuk menyelesaikan pekerjaan mereka	0,719	0,374	Valid
<i>Emotional</i>				
49	Emosional Anda untuk melibatkan sumber daya pribadi	0,790	0,374	Valid
50	Mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi	0,780	0,374	Valid
<i>Behaviour</i>				
51	Ketekunan Anda dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan	0,824	0,374	Valid
52	Inisiatif mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan	0,817	0,374	Valid
53	Kemampuan hadir dengan tepat waktu	0,811	0,374	Valid

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen *employee engagement* yang terdiri dari 11 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.2.6.2 Hasil Rancangan Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2008:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	Statistik uji	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan	0,941	0,374	Reliabel
2	Pemberdayaan Pegawai	0,979	0,374	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,927	0,374	Reliabel

3.2.7 Rancangan Analisis data

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Hermawan (2010), setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut:

1. Validitas data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding, editing* merupakan proses dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai responden dari instrument survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam computer untuk dianalisis lebih lanjut.

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklarifikasikan ke dalam beberapa kategori
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.
6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan.
2. *Skoring*, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negative terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala *semantic differential* adalah data interval. Biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang (Djaali dan Pudji Muljono; 2007:29). Adapun menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2011:105), bahwa *semantic differential scale* merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara verbal dua kutub (bipolar) penilaian yang ekstrim. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala interval mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif sebagai berikut :

TABEL 3.8 PEDOMAN NILAI ANGKET

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Alternatif jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban						Tidak Setuju/Tidak Baik	
		7	6	5	4	3	2		1
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber : Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode dianalisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis data regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu pelatihan (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2), dan *employee engagement* (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement*. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2011:94) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval} \\ \text{Persentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Pelatihan)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap pelatihan yang meliputi: 1) instruktur, 2) peserta pelatihan, 3) materi pelatihan 4) metode pelatihan 5) tujuan pelatihan

2. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Pemberdayaan pegawai)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian pemberdayaan pegawai yang meliputi 1) *Desire*, 2) *confident*, 3) *credibility*, 4) *accountability*, 5) *communication* 6) *communication*.

3. Analisis Deskriptif Variabel Y (*Employee engagement*)

Variabel Y terfokus pada penelitian *employee engagement* yang meliputi : 1) kognitif, 2) emosional, 3) perilaku

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0%

sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

TABEL 3. 9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (2013:184)

3.2.7.2 Analisis Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan (X_1) dan pemberdayaan pegawai (X_2) terhadap *employee engagement* (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu pelatihan, pemberdayaan pegawai, dan *employee engagement*. Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Imam Ghozali (2011:160). Menurut Purbayu Budi Santosa (2005:234) menyatakan suatu data akan berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal

2. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Purbayu Budi Santosa (2005:240) adalah sebagai berikut:

- $d < d_L$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- $d_L < d < d_U$: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- $d_U < d < 4-d_U$: Tidak ada masalah autokorelasi
- $4-d_U < d < 4-d_L$: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- $4-d_L < d$: Masalah autokorelasi serius Uji Multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan 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. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Alghozali, 2011:139).

4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/olerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Imam Ghozali, 2011:105)

5. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e}$$

Sumber :Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : *Employee engagement*

a : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁ : Pelatihan

X₂ : Pemberdayaan pegawai

e : Kesalahan Pengganggu (*standar eror*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁ dan b₂ adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y , koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136), yaitu :

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

Keterangan:

KD : koefisien dterminasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

3.2.8 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2015:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

TABEL 3. 10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali, (1985:184)

Adapun untuk mengetahui interpretasi hipotesis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.12 dengan memodifikasi pedoman interpretasi hipotesis deskriptif berdasarkan Moch. Ali (1985:184) pada penafsiran hasil perhitungan dibawah ini:

TABEL 3. 11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI HIPOTESIS
DESKRIPTIF

Interval	Kategori
Pelatihan	
1.900 – 3.529	Sangat tidak efektif
3.529 – 5.158	Tidak efektif
5.158 – 6.787	Cukup tidak baik
6.787 – 8.416	Sedang
8.416 – 10.045	Cukup efektif
10.045 – 11.674	efektif
11.674 – 13.303	Sangat efektif
Pemberdayaan Pegawai	
1.300 – 2.414	Sangat tidak baik
2.414 – 3.528	Tidak baik
3.528 – 4.642	Cukup tidak baik
4.642 – 5.756	Sedang
5.756 – 6.870	Cukup baik
6.870 – 7.984	baik
7.984 – 9.100	Sangat baik
Employee Engagement	
1.800 – 3.343	Sangat tidak baik
3.343 – 4.886	Tidak baik
4.886 – 6.429	Cukup baik
6.429 – 7.972	Sedang
7.972 – 9.515	Cukup baik
9.515 – 11.058	baik
11.058 – 12.600	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

2. Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t - Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel pelatihan (X_1), pemberdayaan pegawai (X_2) dan *employee engagement* (Y), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:297)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t (*t - Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014:288)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap *employee engagement*
 $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap *employee engagement*
2. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement*
 $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement*
3. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement*
 $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pelatihan dan pemberdayaan terhadap *employee engagement*