

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) yang memiliki dimensi *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *behaviors* (perilaku). Serta pemberdayaan (X_2) yang memiliki dimensi *responsibility* (tanggung jawab) dan *authority* (wewenang). Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) yang memiliki dimensi *pay* (gaji), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *supervision* (atasan), *co-workers* (rekan kerja), dan *promotions* (promosi)

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Kuningan yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No.6, Kuningan. Unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah pegawai *front liner* dan *back office* sebanyak 50 orang pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Kuningan. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai pada pertengahan bulan Desember 2017 sampai dengan bulan April 2018, maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*, metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil waktu tertentu yang *relative* pendek dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang (Khairani, 2016).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat terpecahkan. Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verivikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Di dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan data terikat, yaitu:

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan pemberdayaan yang dinyatakan dengan simbol X_2 . Pelatihan meliputi *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *behaviors* (perilaku). Serta pemberdayaan meliputi *responsibility* (tanggung jawab) dan *authority* (wewenang).
2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan dinyatakan dengan simbol Y. Kepuasan kerja meliputi *pay* (gaji), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *supervision* (atasan), *co-workers* (rekan kerja), dan *promotions* (promosi).

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
Pelatihan (X_1)	<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	Pengetahuan pegawai tentang produk perusahaan	Tingkat pengetahuan pegawai tentang produk perusahaan	Interval	1
Pelatihan adalah upaya terencana organisasi untuk membantu karyawan memperoleh		Kejelasan materi pelatihan yang didapat oleh pegawai	Tingkat kejelasan materi pelatihan yang	Interval	2

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan (Noe et al, 2016).			didapat oleh pegawai		
		Pengetahuan teknik perhitungan analisis kredit sulit dimengerti oleh pegawai	Tingkat kesulitan pengetahuan “teknik perhitungan analisis kredit” yang diberikan kepada pegawai	Interval	3
		Pengetahuan dalam menjual produk perusahaan	Tingkat pengetahuan dalam menjual produk perusahaan	Interval	4
		Materi <i>selling skill</i> pelatihan sulit untuk diterapkan	Tingkat kesulitan pegawai dalam menerapkan pengetahuan <i>selling skill</i>	Interval	5
		Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja	Interval	6
		Berbagi pengetahuan materi pelatihan <i>selling skill</i> kepada rekan kerja	Tingkat kemampuan pegawai dalam berbagi pengetahuan <i>selling skill</i> kepada rekan kerja	Interval	7
		Pelatihan menciptakan pegawai yang individualis	Tingkat pegawai menjadi individualis setelah pelatihan	Interval	8
		Kemenaarikan materi pelatihan	Tingkat kemenarikan pemberian materi pelatihan	Interval	9
		Kejenuhan materi yang disampaikan	Tingkat kejenuhan	Interval	10

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
			materi yang disampaikan		
		Materi pelatihan “ <i>complaint handling system</i> ” mudah dimengerti	Tingkat kemudahan materi pelatihan untuk dimengerti	Interval	11
		Keberartian materi pelatihan yang diperoleh oleh pegawai	Tingkat keberartian materi pelatihan yang diperoleh oleh pegawai	Interval	12
	<i>Skills</i> (keterampilan)	Meningkatnya keterampilan memasarkan produk perusahaan	Tingkat keterampilan memasarkan produk perusahaan	Interval	13
		Kurangnya keterampilan pegawai dalam memasarkan produk	Tingkat kurangnya keterampilan pegawai dalam memasarkan produk	Interval	14
		Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	Tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	15
		Pegawai selalu melakukan kesalahan pada saat mengerjakan pekerjaan	Tingkat pegawai selalu melakukan kesalahan pada saat mengerjakan pekerjaan	Interval	16
		Keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja	Tingkat keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja	Interval	17
		Pegawai kesulitan dalam menggunakan peralatan kerja	Tingkat kesulitan dalam menggunakan peralatan kerja	Interval	18

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Keterampilan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.	Tingkat keterampilan pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	Interval	19
		Lambatnya pergerakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	20
		Merasa keterampilan yang dipelajarinya pada pelatihan kurang diperlukan	Tingkat pegawai merasa keterampilan yang dipelajarinya kurang diperlukan	Interval	21
		Mampu berkomunikasi persuasif dalam memasarkan produk perusahaan	Tingkat pegawai terampil dalam memasarkan produk perusahaan kepada nasabah	Interval	22
		Pelatihan mengembangkan keterampilan baru dalam bekerja	Tingkat kemampuan pelatihan mengembangkan keterampilan baru bekerja	Interval	23
		Keterampilan meningkat keterampilan sesuai dengan perubahan teknologi	Tingkat pelatihan meningkatkan keterampilan	Interval	24
	<i>Ability</i> (kemampuan)	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai dalam memasarkan produk perusahaan	Tingkat kemampuan pelatihan meningkatkan kualitas pegawai dalam memasarkan	Interval	25

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
			produk perusahaan		
		Menurunnya kualitas kerja pegawai dalam memasarkan produk perusahaan	Tingkat penurunan kualitas pegawai dalam memasarkan produk perusahaan	Interval	26
		Kemampuan menggunakan alat-alat baru	Tingkat kemampuan menggunakan alat-alat baru	Interval	27
		Rendahnya minat pegawai dalam mempelajari alat-alat baru pada perusahaan	Tingkat rendahnya minat pegawai dalam mempelajari alat-alat baru pada perusahaan	Interval	28
		Kemampuan menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	Interval	29
		Pegawai kesulitan dalam menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	Tingkat kesulitan pegawai dalam menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	Interval	30
		Kemampuan memahami setiap kesulitan-dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan memahami setiap kesulitan-dalam pekerjaan	Interval	31
		Pegawai memahami sistem prosedur pelaksanaan pengerjaan tugas pada perusahaan	Tingkat kemampuan pegawai memahami sistem prosedur pelaksanaan pengerjaan tugas.	Interval	32
		Pelatihan meningkatkan	Tingkat keterampilan	Interval	33

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		keterampilan berinovasi pegawai dalam bekerja	berinovasi dalam bekerja		
		Kurangnya keterampilan pegawai dalam berinovasi dalam bekerja	Tingkat pegawai kurang memiliki keterampilan dalam berinovasi strategi bekerja	Interval	34
		Pelatihan mampu meningkatkan motivasi diri dalam bekerja	Tingkat kemampuan pegawai dalam memotivasi diri	Interval	35
		Kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai macam sifat nasabah	Tingkat kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai macam nasabah	Interval	36
		Kemampuan pegawai mengingat seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan	Tingkat kemampuan pegawai mengingat seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan	Interval	37
		Pegawai mengabaikan materi <i>selling skill</i> yang diberikan pada saat pelatihan	Tingkat pegawai mengabaikan materi <i>selling skill</i> yang diberikan pada saat pelatihan	Interval	38
		Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai	Tingkat kemampuan Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi	Interval	39
	<i>Behaviors</i> (perilaku)	Pegawai peduli terhadap perusahaan	Tingkat pegawai peduli terhadap perusahaan	Interval	40

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai acuh terhadap perusahaan	Tingkat pegawai acuh terhadap perusahaan	Interval	41
		Pelatihan mengubah kebiasaan buruk di tempat kerja	Tingkat kemampuan pelatihan dalam mengubah kebiasaan buruk di tempat kerja	Interval	42
		Pelatihan memacu pegawai untuk berperilaku buruk di tempat kerja	Tingkat Pelatihan memacu pegawai untuk berperilaku buruk di tempat kerja	Interval	43
		Program pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja	Tingkat kemampuan Program pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja	Interval	44
		Pelatihan memperbaiki kehidupan dalam dunia kerja	Tingkat kemampuan pelatihan dalam memperbaiki kehidupan dalam dunia kerja	Interval	45
		Loyalitas pegawai terhadap perusahaan	Tingkat loyalitas pegawai terhadap perusahaan	Interval	46
		Rendahnya loyalitas pegawai	Tingkat rendahnya loyalitas pegawai	Interval	47
		Semangat kerja pegawai dalam memasarkan produk kepada nasabah	Tingkat semangat kerja pegawai dalam memasarkan produk kepada nasabah	Interval	48

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai merasa pekerjaan saat ini membosankan	Tingkat pegawai merasa pekerjaan saat ini membosankan	Interval	49
		Berperilaku ramah kepada nasabah	Tingkat kemampuan berperilaku ramah kepada nasabah	Interval	50
		Kurang peduli dengan nasabah	Tingkat berperilaku acuh kepada nasabah	Interval	51
		Memiliki tanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat kemampuan pegawai memiliki tanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan	Interval	52
		Pegawai senang dalam membantu nasabah yang sedang kesulitan	Tingkat perasaan senang dalam membantu nasabah yang sedang kesulitan	Interval	53
		Pegawai sigap dalam melayani nasabah	Tingkat kemampuan pegawai sigap melayani nasabah	Interval	54
Pemberdayaan (X2)	<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	Pegawai bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakan	Tingkat kemampuan pegawai dalam bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakan	Interval	55
Pemberdayaan adalah memberi tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan		Pegawai mengabaikan tugas yang diberikan	Tingkat pegawai mengabaikan tugas yang diberikan	Interval	56

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
mengenai semua aspek pengembangan produk atau layanan pelanggan (Noe et al., 2016:38)		Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tepat waktu	Interval	57
		Pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	58
		Pegawai memprioritaskan pekerjaan dengan baik	Tingkat kemampuan pegawai dalam memprioritaskan pekerjaan dengan baik	Interval	59
		Pegawai mengabaikan tugas yang telah diberikan	Tingkat pegawai mengabaikan tugas yang telah diberikan	Interval	60
		Pegawai paham atas pekerjaan yang harus diselesaikan	Tingkat pegawai memahami pekerjaan yang harus diselesaikan	Interval	61
		Pegawai selalu mengeluh pada pekerjaannya	Tingkat pegawai mengeluh disetiap pekerjaan yang dikerjakannya	Interval	62
		Pimpinan selalu memberi penghargaan kepada pegawai	Tingkat kemampuan pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai	Interval	63
		Pimpinan mengabaikan prestasi kerja yang dicapai pegawai	Tingkat pimpinan mengabaikan prestasi kerja yang dicapai pegawai	Interval	64
		Pegawai bertanggung	Tingkat kemampuan	Interval	65

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		jawab dalam menyelesaikan permasalahan nasabah	pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan nasabah		
		Pegawai mampu melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	66
		Pegawai antusias dalam mengikuti setiap kegiatan perusahaan	Tingkat pegawai antusias dalam mengikuti setiap kegiatan perusahaan	Interval	67
		Pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang telah diselesaikan	Tingkat perasaan bangga dengan pekerjaan yang telah diselesaikan	Interval	68
		Senang terhadap pujian yang diberikan oleh pimpinan	Tingkat perasaan senang terhadap pujian yang diberikan oleh pimpinan	Interval	69
	<i>Authority</i> (wewenang)	Pegawai memiliki wewenang untuk memilih metode dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pegawai memiliki wewenang dalam memilih metode bekerja	Interval	70
		Pegawai senang menyalahgunakan wewenang	Tingkat pegawai senang menyalahgunakan wewenang	Interval	71

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Merasa senang apabila dipercaya oleh perusahaan	Tingkat pegawai merasa senang apabila dipercaya oleh perusahaan	Interval	72
		Pegawai senang mengacuhkan segala tugas yang telah diberikan	Tingkat pegawai senang mengacuhkan segala tugas yang diberikan	Interval	73
		Pegawai memiliki kewenangan dalam menyampaikan setiap ide kepada pimpinan	Tingkat kemampuan memiliki kewenangan dalam menyampaikan setiap ide kepada pimpinan	Interval	74
		Pegawai merasa diasingkan di dalam perusahaan	Tingkat pegawai merasa diasingkan di dalam perusahaan	Interval	75
		Pegawai mampu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	Tingkat pegawai membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	Interval	76
		Pegawai selalu melawan pimpinan	Tingkat pegawai selalu melawan pimpinan	Interval	77
		Diberikan wewenang membuat pegawai merasa diakui di perusahaan	Tingkat kemampuan wewenang membuat pegawai merasa diakui	Interval	78
		Pegawai merasa senang apabila diperlakukan secara adil oleh pimpinan	Tingkat pegawai merasa senang apabila diperlakukan secara adil oleh pimpinan	Interval	79

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai merasa pimpinan membedakan pegawai di dalam perusahaan	Tingkat perlakuan pimpinan dalam membedakan pegawai	Interval	80
		Senang telah menjadi bagian dalam perusahaan	Tingkat rasa senang menjadi bagian dalam perusahaan	Interval	81
		Pegawa segera merespon apabila diberikan tugas oleh pimpinan	Tingkat kemampuan pegawai segera merespon apabila diberikan tugas oleh pimpinan	Interval	82
		Pegawai memiliki kewenangan dalam memakai fasilitas perusahaan	Tingkat pegawai memiliki kewenangan dalam memakai fasilitas pada perusahaan	Interval	83
Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi nilai penting dalam pekerjaannya (Noe et al 2016:350).	<i>Pay (gaji)</i>	Gaji didasarkan pada masa kerja pegawai	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	Interval	84
		Gaji yang diterima mendorong pegawai untuk malas bekerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima mendorong pegawai untuk malas bekerja	Interval	85
		Ketepatan dalam pemberian gaji	Tingkat Ketepatan dalam pemberian gaji	Interval	86

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai merasa perusahaan lambat dalam memberikan gaji	Tingkat perusahaan lambat dalam memberikan gaji	Interval	87
		Kesesuaian gaji menjadi dorongan dalam bekerja	Tingkat kesesuaian gaji menjadi dorongan dalam bekerja	Interval	88
		Gaji yang diterima membuat pegawai berpikir untuk bekerja ditempat lain	Tingkat gaji yang diterima membuat berpikir untuk bekerja di tempat lain	Interval	89
		Gaji didasarkan pada pendidikan pegawai	Tingkat kesesuaian gaji didasarkan pada pendidikan pegawai	Interval	90
		Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai	Tingkat kemampuan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup pegawai	Interval	91
		Pegawai merasa gaji yang diterima jauh dari harapan	Tingkat pegawai merasa gaji yang diterima jauh dari harapan	Interval	92
		Gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan	Interval	93
		Pegawai merasa puas apabila perusahaan memberikan gaji yang sesuai	Tingkat pegawai merasa puas apabila perusahaan memberikan gaji yang tinggi	Interval	94

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Gaji yang sesuai dapat menciptakan loyalitas pegawai	Tingkat gaji yang sesuai menciptakan loyalitas pegawai	Interval	95
		Pegawai merasa gaji yang diberikan kurang memuaskan	Tingkat pegawai merasa gaji yang diberikan kurang memuaskan	Interval	96
		Pegawai senang dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan	Tingkat pegawai senang dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan	Interval	97
	<i>The Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan target yang ditetapkan	Interval	98
		Kecewa dengan pembagian tugas yang diberikan	Tingkat pegawai merasa kecewa dengan pembagian tugas	Interval	99
		Pegawai merasa yakin dengan pekerjaan yang telah dikerjakan	Tingkat keyakinan karyawan dengan pekerjaannya	Interval	100
		Merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini	Tingkat pegawai sering merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini	Interval	101
		Kesesuaian tugas yang diberikan oleh pimpinan	Tingkat kesesuaian tugas yang diberikan oleh pimpinan	Interval	102
		Pegawai berkeinginan untuk berhenti dari perusahaan	Tingkat pegawai berkeinginan untuk berhenti dari perusahaan	Interval	103

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pekerjaan saat ini dirasa menarik	Tingkat pekerjaan dirasa menarik bagi pegawai	Interval	104
		Pegawai bekerja dengan berat hati	Tingkat pegawai bekerja dengan berat hati	Interval	105
		Berusaha untuk jujur dalam bekerja	Tingkat pegawai berusaha untuk jujur dalam bekerja	Interval	106
		Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai	Interval	107
		Pegawai merasa pekerjaannya begitu berarti	Tingkat pegawai merasa pekerjaannya begitu berarti	Interval	108
		Pekerjaan saat ini memberikan tantangan untuk maju	Tingkat pekerjaan memberikan tantangan untuk maju	Interval	109
		Pegawai bahagia bisa menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	Tingkat kebahagiaan pegawai dalam menghabiskan sisa karir di perusahaan	Interval	110
		Pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan	Tingkat pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan	Interval	111
		Pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas	Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas	Interval	112

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	<i>Supervision</i> (pimpinan)	Kemampuan pimpinan membimbing pegawai dalam bekerja	Tingkat kemampuan pimpinan membimbing pegawai dalam bekerja	Interval	113
		Pimpinan mengabaikan kerja pegawai	Tingkat pimpinan mengabaikan kerja pegawai	Interval	114
		Pimpinan menghargai kerja keras pegawai .	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menghargai kerja keras pegawai .	Interval	115
		Pimpinan merendahkan kerja keras pegawai	Tingkat pimpinan merendahkan kerja keras pegawai	Interval	116
		Pimpinan acuh dengan kegiatan perusahaan	Tingkat Pimpinan acuh dengan kegiatan perusahaan	Interval	117
		Pimpinan menciptakan komunikasi yang harmonis di dalam kondisi kerja	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis	Interval	118
		Pimpinan memberikan kebebasan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat kemampuan pimpinan memberikan kebebasan dalam bekerja	Interval	119
		Pimpinan kurang mengawasi pegawai pada saat bekerja	Tingkat pimpinan kurang mengawasi pegawai pada saat bekerja	Interval	120

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pimpinan peduli pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	Tingkat kepedulian pimpinan pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	Interval	121
		Pimpinan mengacuhkan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	Tingkat pimpinan mengacuhkan pegawai yang mengalami kesulitan	Interval	122
		Pimpinan memberikan masukan-masukan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan masukan-dalam pekerjaan	Interval	123
		Pimpinan mengayomi pegawai	Tingkat pimpinan mengayomi pegawai	Interval	124
		Pimpinan terbuka dengan masukan dari pegawainya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam terbuka dengan masukan dari pegawainya	Interval	125
		Pimpinan mempunyai hubungan baik dengan seluruh pegawai	Tingkat pimpinan mempunyai hubungan baik dengan seluruh pegawai	Interval	126
	<i>Co-Workers</i> (rekan kerja)	Terjalin kerja sama dengan rekan kerja	Tingkat terjalinnya kerja sama dengan rekan kerja	Interval	127
		Pegawai sulit bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Interval	128

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai akrab dengan rekan kerja	Tingkat keakraban dengan rekan kerja	Interval	129
		Antar rekan kerja saling mengacuhkan	Tingkat Antar rekan kerja saling mengacuhkan	Interval	130
		Adanya interaksi antar rekan kerja	Tingkat adanya interaksi antar rekan kerja	Interval	131
		Selalu ada perbedaan pendapat dengan rekan kerja	Tingkat pegawai merasa selalu ada perbedaan pendapat	Interval	132
		Antar rekan kerja saling menghargai	Tingkat antar rekan kerja saling menghargai	Interval	133
		Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	Tingkat pegawai memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	Interval	134
		Antar rekan kerja memberi nasihat dalam pekerjaan	Tingkat rekan kerja selalu memberi nasehat dalam pekerjaan	Interval	135
		Pegawai merasa rekan kerja selalu menjatuhkan di depan pimpinan	Tingkat rekan kerja selalu menjatuhkan di depan pimpinan	Interval	136
		Membangun relasi antar rekan kerja	Tingkat pegawai membangun relasi antar rekan kerja	Interval	137
		Merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini	Tingkat pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini	Interval	138

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai merasa kondisi kerja kurang kondusif	Tingkat pegawai merasa kondisi kerja kurang kondusif	Interval	139
		Memiliki rekan kerja yang menyenangkan	Tingkat pegawai memiliki rekan kerja yang menyenangkan	Interval	140
		Rekan kerja saling menghormati	Tingkat rekan kerja saling menghormati	Interval	141
	<i>Promotion (promosi)</i>	Memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai masa kerja	Tingkat memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai masa kerja	Interval	142
		Pegawai merasa promosi jabatan yang ditawarkan jauh dari harapan	Tingkat pegawai merasa promosi jabatan yang ditawarkan jauh dari harapan	Interval	143
		Memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai pendidikan	Tingkat memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai pendidikan	Interval	144
		Adanya promosi mendorong keinginan pegawai untuk maju.	Tingkat kesesuaian promosi mendorong keinginan pegawai untuk maju	Interval	145
		Pegawai merasa iri dengan rekan kerja yang mendapatkan promosi jabatan	Tingkat pegawai merasa iri dengan rekan kerja yang mendapatkan promosi jabatan	Interval	146

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Memperoleh kesempatan dalam promosi sesuai prestasi	Tingkat memperoleh kesempatan dalam promosi sesuai prestasi	Interval	147
		Selalu tersedia kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri di perusahaan	Tingkat selalu tersedia kesempatan untuk mengembangkan diri di perusahaan	Interval	148
		Promosi jabatan yang dilaksanakan sudah efektif	Tingkat pegawai merasa promosi jabatan yang dilaksanakan sudah efektif	Interval	149
		Pegawai merasa perusahaan memberikan banyak peluang untuk maju	Tingkat pegawai merasa perusahaan memberikan banyak peluang untuk maju	Interval	150

Sumber: Hasil dari Berbagai Sumbe

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 berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak pendapat dan lain-lain (Suharsimi, 2013:172). Data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia kantor

Cabang Kuningan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, maupun wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua, biasanya diperoleh melalui instansi yang bergerak dibidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lain-lain (Suharsimi, 2013:172). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari *website* PT. Bank Rakyat Indonesia tentang data karyawan berhenti.

Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu berasal dari *website* PT. Bank Rakyat Indonesia. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Kuningan. Secara lebih jelasnya mengenai data, jenis data 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

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Hasil Data Karyawan Berhenti Tahun 2015 dan 2016 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	Sekunder	Bri.co.id
2	Data Jumlah Karyawan Tahun 2014-2017 PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan	Sekunder	PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan
3	Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan di BRI Corporate University Bandung	Sekunder	PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan
4	Data Pemberian Penghargaan pada Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	Sekunder	PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan
5	Tanggapan Responden variabel Pelatihan	Primer	Hasil Pengolahan Data 2018
6	Tanggapan Responden variabel Pemberdayaan	Primer	Hasil Pengolahan Data 2018

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
7	Tanggapan Responden variabel Pemberdayaan	Primer	Hasil Pengolahan Data 2018

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi menurut Yusuf (2016:150) adalah keseluruhan manusia yang terdapat dalam area yang telah ditetapkan. Sebelum menetapkan populasi baiknya pahami karakteristik populasi seperti individu, objek, maupun kejadian yang terdapat dalam lokasi penelitian. Populasi merupakan keseluruhan total dari objek yang akan menjadi bahan penelitian sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi target merupakan total keseluruhan objek yang bersifat umum sesuai dengan karakteristik yang diinginkan (Fathnur Sani K, 2016:35). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *front liner* dan *back office* di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan yang berjumlah 50 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Suryani (2016:206) adalah sebagian dari populasi, secara umum sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hasilnya digeneralisasi terhadap populasi yang dituju. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel. Berdasarkan pendapat diatas dan jumlah karyawan PT. Bank rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan kurang dari 100 yaitu 50 orang maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan atau disebut sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani, 2016:203).

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan adalah pencarian sumber-sumber atau opini pakar tentang suatu hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, Studi pustaka merupakan pengkajian beberapa sumber pustaka terkait dengan variabel-variabel utama atau topik sebuah penelitian (Djiwandono, 2015:27). Hal tersebut ditunjukkan untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti yaitu pelatihan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.
2. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dan lain sebagainya. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan (Alfianika, 2016:120).
3. Angket adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan peneliti kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis (Asep Saepul Hamdi, 2015), Pernyataan dan pertanyaan yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator baik variabel X_1 (pelatihan), X_2 (pemberdayaan) dan variabel Y (kepuasan kerja) yang ditujukan kepada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan.
4. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2013:145). Pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap tingkat kepuasan kerja

5. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dimana sistem analisis selaku penanya bertemu langsung dengan menanyakan kepada pihak yang memiliki sumber informasi. Teknik wawancara sering digunakan oleh para sistem analisis karena dirasakan sangat efektif dan bisa menghasilkan informasi yang relevan. Selain itu dengan teknik wawancara, sistem analisis bisa mendapatkan data lain misalnya berupa pendapat, ide, ataupun tanggapan (Mulyani, 2017:59). Wawancara sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuningan.

3.2.6 Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan 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. Data memiliki kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan fungsinya sebagai pembetulan hipotesis. Benar tidaknya suatu data akan menentukan mutu hasil dari penelitian, sedangkan benar tidaknya data bergantung pada instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23 for Windows.

3.2.6.1 Rancangan Pengujian Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Tes validitas adalah skala dimana kesimpulan yang dibuat dengan berdasarkan skor menurut angka menjadi sesuai, bermakna, dan berguna (Asep Saepul Hamdi, 2015:66). Suatu instrumen yang valid 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 :

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

Sumber : (Sugiyono, 2017:228)

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).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisis tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. 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 sebagai variabel X₁, pemberdayaan sebagai variabel X₂, dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.

Berdasarkan kuesoner yang diuji sebanyak 50 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat bebas (dk) n-2 (50-2=48), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,279. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel pelatihan (X₁), pemberdayaan (X₂) dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuisoner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,279. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
PELATIHAN (X₁)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Knowledge				
1	Pengetahuan pegawai tentang produk perusahaan	0,677	0,279	Valid
2	Pengetahuan teknik perhitungan analisis kredit sulit dimengerti oleh pegawai	0,546	0,279	Valid
3	Kejelasan materi pelatihan yang didapat oleh pegawai	0,820	0,279	Valid
4	Pengetahuan dalam menjual produk perusahaan	0,545	0,279	Valid
5	Materi <i>selling skill</i> pelatihan sulit untuk diterapkan	0,816	0,279	Valid
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	0,544	0,279	Valid
7	Berbagi pengetahuan materi pelatihan <i>selling skill</i> kepada rekan kerja	0,688	0,279	Valid
8	Pelatihan menciptakan pegawai yang individualis	0,572	0,279	Valid
9	Kemenarikan materi pelatihan	0,598	0,279	Valid
10	Kejenuhan materi yang disampaikan	0,552	0,279	Valid
11	Materi pelatihan " <i>complaint handling system</i> " mudah dimengerti	0,524	0,279	Valid
12	Keberartian materi pelatihan yang diperoleh oleh pegawai	0,627	0,279	Valid
Skills				
13	Meningkatnya keterampilan memasarkan produk perusahaan	0,659	0,279	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
14	Kurangnya keterampilan pegawai dalam memasarkan produk	0,732	0,279	Valid
15	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,739	0,279	Valid
16	Pegawai selalu melakukan kesalahan pada saat mengerjakan pekerjaan	0,701	0,279	Valid
17	Keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja	0,524	0,279	Valid
18	Pegawai kesulitan dalam menggunakan peralatan kerja	0,526	0,279	Valid
19	Keterampilan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.	0,609	0,279	Valid
20	Lambatnya pergerakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,594	0,279	Valid
21	Merasa keterampilan yang dipelajarinya pada pelatihan kurang diperlukan	0,612	0,279	Valid
22	Mampu berkomunikasi persuasif dalam memasarkan produk perusahaan	0,591	0,279	Valid
23	Pelatihan mengembangkan keterampilan baru dalam bekerja	0,614	0,279	Valid
24	Keterampilan meningkat keterampilan sesuai dengan perubahan teknologi	0,619	0,279	Valid
Abilities				
25	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai dalam memasarkan produk perusahaan	0,677	0,279	Valid
26	Menurunnya kualitas kerja pegawai dalam memasarkan produk perusahaan	0,546	0,279	Valid
27	Kemampuan menggunakan alat-alat baru	0,732	0,279	Valid
28	Rendahnya minat pegawai dalam mempelajari alat-alat baru pada perusahaan	0,545	0,279	Valid
29	Kemampuan menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	0,816	0,279	Valid
30	Pegawai kesulitan dalam menyesuaikan diri di dalam pekerjaan	0,544	0,279	Valid
31	Kemampuan memahami setiap kesulitan-dalam pekerjaan	0,576	0,279	Valid
32	Pegawai memahami sistem prosedur pelaksanaan pengerjaan tugas pada perusahaan	0,589	0,279	Valid
33	Pelatihan meningkatkan keterampilan berinovasi pegawai dalam bekerja	0,535	0,279	Valid
34	Kurangnya keterampilan pegawai dalam berinovasi dalam bekerja	0,603	0,279	Valid
35	Pelatihan mampu meningkatkan motivasi diri dalam bekerja	0,688	0,279	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
36	Kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai macam sifat nasabah	0,572	0,279	Valid
37	Kemampuan pegawai mengingat seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan	0,598	0,279	Valid
38	Pegawai mengabaikan materi <i>selling skill</i> yang diberikan pada saat pelatihan	0,552	0,279	Valid
39	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai	0,641	0,279	Valid
Behaviors				
40	Pegawai peduli terhadap perusahaan	0,484	0,279	Valid
41	Pegawai acuh terhadap perusahaan	0,627	0,279	Valid
42	Pelatihan mengubah kebiasaan buruk di tempat kerja	0,659	0,279	Valid
43	Pelatihan memacu pegawai untuk berperilaku buruk di tempat kerja	0,732	0,279	Valid
44	Program pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja	0,739	0,279	Valid
45	Pelatihan memperbaiki kehidupan dalam dunia kerja	0,701	0,279	Valid
46	Loyalitas pegawai terhadap perusahaan	0,431	0,279	Valid
47	Rendahnya loyalitas pegawai	0,526	0,279	Valid
48	Semangat kerja pegawai dalam memasarkan produk kepada nasabah	0,701	0,279	Valid
49	Pegawai merasa pekerjaan saat ini membosankan	0,609	0,279	Valid
50	Berperilaku ramah kepada nasabah	0,594	0,279	Valid
51	Kurang peduli dengan nasabah	0,612	0,279	Valid
52	Memiliki tanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan	0,591	0,279	Valid
53	Pegawai senang dalam membantu nasabah yang sedang kesulitan	0,614	0,279	Valid
54	Pegawai sigap dalam melayani nasabah	0,619	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X₁ (pelatihan) dinyatakan valid atau setiap indikator sudah sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur terhadap variabelnya, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan butir 3 “kejelasan materi pelatihan yang didapat oleh pegawai” yang memperoleh nilai sebesar 0,820, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan butir 46 “loyalitas pegawai terhadap

perusahaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,431 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedikit rendah. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel pemberdayaan sebagai variabel X₂:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
PEMBERDAYAAN (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Responsibility				
1	Pegawai bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakan	0,672	0,279	Valid
2	Pegawai mengabaikan tugas yang diberikan	0,571	0,279	Valid
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,797	0,279	Valid
4	Pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,540	0,279	Valid
5	Pegawai memprioritaskan pekerjaan dengan baik	0,823	0,279	Valid
6	Pegawai mengabaikan tugas yang telah diberikan	0,528	0,279	Valid
7	Pegawai paham atas pekerjaan yang harus diselesaikan	0,589	0,279	Valid
8	Pegawai selalu mengeluh pada pekerjaannya	0,594	0,279	Valid
9	Pimpinan selalu memberi penghargaan kepada pegawai	0,572	0,279	Valid
10	Pimpinan mengabaikan prestasi kerja yang dicapai pegawai	0,632	0,279	Valid
11	Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan nasabah	0,696	0,279	Valid
12	Pegawai mampu melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	0,553	0,279	Valid
13	Pegawai antusias dalam mengikuti setiap kegiatan perusahaan	0,572	0,279	Valid
14	Pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang telah diselesaikan	0,551	0,279	Valid
15	Senang terhadap pujian yang diberikan oleh pimpinan	0,645	0,279	Valid
Authority				
16	Pegawai memiliki wewenang untuk memilih metode dalam menyelesaikan pekerjaan	0,419	0,279	Valid
17	Pegawai senang menyalah gunakan wewenang	0,601	0,279	Valid
18	Merasa senang apabila dipercaya oleh perusahaan	0,638	0,279	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
19	Pegawai senang mengacuhkan segala tugas yang telah diberikan	0,730	0,279	Valid
20	Pegawai memiliki kewenangan dalam menyampaikan setiap ide kepada pimpinan	0,761	0,279	Valid
21	Pegawai merasa diasingkan di dalam perusahaan	0,687	0,279	Valid
22	Pegawai mampu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0,515	0,279	Valid
23	Pegawai selalu melawan pimpinan	0,484	0,279	Valid
24	Diberikan wewenang membuat pegawai merasa diakui di perusahaan	0,716	0,279	Valid
25	Pegawai merasa senang apabila diperlakukan secara adil oleh pimpinan	0,591	0,279	Valid
26	Pegawai merasa pimpinan membedakan pegawai di dalam perusahaan	0,554	0,279	Valid
27	Senang telah menjadi bagian dalam perusahaan	0,592	0,279	Valid
28	Pegawai segera merespon apabila diberikan tugas oleh pimpinan	0,608	0,279	Valid
29	Pegawai memiliki kewenangan dalam memakai fasilitas perusahaan	0,634	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_2 (pemberdayaan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan butir 5 “pegawai memprioritaskan pekerjaan dengan baik” yang memperoleh nilai sebesar 0,823, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan butir 16 “pegawai memiliki wewenang untuk memilih metode dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,419 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedikit rendah. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja sebagai variabel Y:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Pay</i>				
1	Gaji didasarkan pada masa kerja Pegawai	0,678	0,279	Valid
2	Gaji yang diterima mendorong pegawai untuk malas bekerja	0,587	0,279	Valid
3	Ketepatan dalam pemberian gaji	0,511	0,279	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
4	Kesesuaian gaji menjadi dorongan dalam bekerja	0,810	0,279	Valid
5	Pegawai merasa perusahaan lambat dalam memberikan gaji	0,580	0,279	Valid
6	Gaji yang diterima membuat pegawai berpikir untuk bekerja ditempat lain	0,522	0,279	Valid
7	Gaji didasarkan pada pendidikan pegawai	0,565	0,279	Valid
8	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai	0,561	0,279	Valid
9	Pegawai merasa gaji yang diterima jauh dari harapan	0,570	0,279	Valid
10	Gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan	0,652	0,279	Valid
11	Pegawai merasa puas apabila perusahaan memberikan gaji yang sesuai	0,468	0,279	Valid
12	Gaji yang sesuai dapat menciptakan loyalitas pegawai	0,534	0,279	Valid
13	Pegawai merasa gaji yang diberikan kurang memuaskan	0,480	0,279	Valid
14	Pegawai senang dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan	0,638	0,279	Valid
<i>The Work Itself</i>				
15	Pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0,368	0,279	Valid
16	Kecewa dengan pembagian tugas yang diberikan	0,574	0,279	Valid
17	Pegawai merasa yakin dengan pekerjaan yang telah dikerjakan	0,671	0,279	Valid
18	Merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini	0,704	0,279	Valid
19	Kesesuaian tugas yang diberikan oleh pimpinan	0,740	0,279	Valid
20	Pegawai berkeinginan untuk berhenti dari perusahaan	0,656	0,279	Valid
21	Pekerjaan saat ini dirasa menarik	0,526	0,279	Valid
22	Pegawai bekerja dengan berat hati	0,488	0,279	Valid
23	Berusaha untuk jujur dalam bekerja	0,701	0,279	Valid
24	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai	0,615	0,279	Valid
25	Pegawai merasa pekerjaannya begitu berarti	0,569	0,279	Valid
26	Pekerjaan saat ini memberikan tantangan untuk maju	0,614	0,279	Valid
27	Pegawai bahagia bisa menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	0,598	0,279	Valid
28	Pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,575	0,279	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
29	Pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0,638	0,279	Valid
Supervision				
30	Kemampuan pimpinan membimbing pegawai dalam bekerja	0,663	0,279	Valid
31	Pimpinan mengabaikan kerja pegawai	0,582	0,279	Valid
32	Pimpinan menghargai kerja keras pegawai	0,426	0,279	Valid
33	Pimpinan merendahkan kerja keras pegawai	0,518	0,279	Valid
34	Pimpinan acuh dengan kegiatan perusahaan	0,765	0,279	Valid
35	Pimpinan menciptakan komunikasi yang harmonis di dalam kondisi kerja	0,526	0,279	Valid
36	Pimpinan memberikan kebebasan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan	0,565	0,279	Valid
37	Pimpinan kurang mengawasi pegawai pada saat bekerja	0,580	0,279	Valid
38	Pimpinan peduli pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,570	0,279	Valid
39	Pimpinan mengacuhkan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,642	0,279	Valid
40	Pimpinan memberikan masukan-masukan dalam pekerjaan	0,652	0,279	Valid
41	Pimpinan mengayomi pegawai	0,457	0,279	Valid
42	Pimpinan terbuka dengan masukan dari pegawainya	0,498	0,279	Valid
43	Pimpinan mempunyai hubungan baik dengan seluruh pegawai	0,633	0,279	Valid
Co Workers				
44	Terjalin kerja sama dengan rekan kerja	0,401	0,279	Valid
45	Pegawai sulit bekerja sama dengan rekan kerja	0,576	0,279	Valid
46	Pegawai akrab dengan rekan kerja	0,671	0,279	Valid
47	Antar rekan kerja saling mengacuhkan	0,722	0,279	Valid
48	Adanya interaksi antar rekan kerja	0,740	0,279	Valid
49	Selalu ada perbedaan pendapat dengan rekan kerja	0,643	0,279	Valid
50	Antar rekan kerja saling menghargai	0,527	0,279	Valid
51	Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,488	0,279	Valid
52	Antar rekan kerja memberi nasihat dalam pekerjaan	0,714	0,279	Valid
53	Pegawai merasa rekan kerja selalu menjatuhkan di depan pimpinan	0,615	0,279	Valid
54	Membangun relasi antar rekan kerja	0,579	0,279	Valid
55	Merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini	0,614	0,279	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
56	Pegawai merasa kondisi kerja kurang kondusif	0,598	0,279	Valid
57	Memiliki rekan kerja yang menyenangkan	0,596	0,279	Valid
58	Rekan kerja saling menghormati	0,638	0,279	Valid
Promotions				
59	Memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai masa kerja	0,579	0,279	Valid
60	Pegawai merasa promosi jabatan yang ditawarkan jauh dari harapan	0,514	0,279	Valid
61	Memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan sesuai pendidikan	0,598	0,279	Valid
62	Adanya promosi mendorong keinginan pegawai untuk maju.	0,638	0,279	Valid
63	Pegawai merasa iri dengan rekan kerja yang mendapatkan promosi jabatan	0,663	0,279	Valid
64	Memperoleh kesempatan dalam promosi sesuai prestasi	0,569	0,279	Valid
65	Selalu tersedia kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri di perusahaan	0,526	0,279	Valid
66	promosi jabatan yang dilaksanakan sudah efektif	0,570	0,279	Valid
67	Pegawai merasa perusahaan memberikan banyak peluang untuk maju	0,642	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y (kepuasan kerja) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan butir 4 “Kesesuaian gaji menjadi dorongan dalam bekerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,815, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan butir 16 “pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan” yang memperoleh nilai sebesar 0,368, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedikit rendah.

3.2.6.2 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 (Bahri & Zamzam, 2015:36). Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut

sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Rumus koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum S_t^2$ = Deviasi Standar Total

$\sum S_b^2$ = Jumlah Deviasi Standar Butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

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

(Sekaran, 2014:176)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Hasil 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.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan, diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,279.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut:

Wulan Dewani Putri, 2018

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG KUNINGAN

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

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Pelatihan	0,969	0,279	Reliabel
2	Pemberdayaan	0,941	0,279	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,972	0,279	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

3.2.7 Rancangan Analisis Data

Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan setiap variabel secara tunggal meliputi penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data (Fattah, 2017:93) . Teknik analisis verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan (Ambarita, 2016:33).

Hal yang akan diteliti yaitu pelatihan dan pemberdayaan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi data. tabulasi data merupakan proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a Memberi skor pada setiap item.

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differensial*. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberi penilaian dengan angka 7, berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 4 berarti netral

bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada table berikut ini.

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF
JAWABAN PERNYATAAN POSITIF DAN NEGATIF

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)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya menganalisis tiga variabel yaitu pelatihan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variable X yaitu pelatihan dan pemberdayaan terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan distribusi frekuensi dan skor ideal.

Untuk menghitung persentase suatu jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = (F/N) \times 100\%$$

Sumber: (Arikunto, 2008:251)

Keterangan :

P : Persentase

F : Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N : Jumlah responden

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. 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. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif pelatihan (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif pelatihan, yang meliputi 1) *knowledge* (pengetahuan), 2) *skills* (keterampilan), 3) *abilities* (kemampuan), 4) *behaviors* (perilaku)

2. Analisis deskriptif pemberdayaan (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif pemberdayaan, yang meliputi 1) *responsibility* (tanggung jawab), 2) *authority* (wewenang).

3. Analisis deskriptif kepuasan kerja (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja, yang meliputi 1) *pay* (gaji), 2) *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), 3) *supervision* (atasan), 4) *coworkers* (rekan kerja), 5) *promotions* (promosi)

Mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden sebagai berikut.

TABEL 3. 8
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: (Ali, 1985: 184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan (X_1) dan pemberdayaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu pelatihan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja. Menurut Firlana (2017:59) regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. regresi linier berganda berfokus pada model yang menggunakan suatu variabel dependent dihubungkan dengan dua atau lebih dari dua variabel independent, analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai-nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel idenpenden dengan variabel dependen masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Menurut Herjanto (2015:101) analisis regresi linier berganda yaitu suatu variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh suatu variabel lain melainkan oleh beberapa variabel. Karakteristik data yang akan diuji dengan regresi linier berganda harus data yang dinyatakan normal, tidak terdapat masalah multikolinieritas, dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Regresi linier berganda tidak ada korelasi antara variabel bebas. Beda halnya dengan teknik analisis lainnya, seperti regresi linier sederhana adalah model yang menyatakan hubungan linier antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel, regresi linier didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017:261). Menurut Kurniawan (2016:63) dalam regresi linier sederhana menerangkan bahwa analisis ini hanya mempertimbangkan satu variabel bebas. Regresi linier sederhana menjelaskan mengenai hubungan antardua variabel yang biasanya dapat dinyatakan dalam suatu garis regresi, serta merupakan teknik dalam statistika parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel y yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari variabel x

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda karena sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti. Terdapat dua variabel independen serta satu variabel dependen dalam penelitian ini. Regresi linier

berganda dipilih untuk meramalkan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari setiap variabel bebas apabila pengaruh dari variabel lainnya dianggap konstan. Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut

1. Uji Asumsi Normalitas

Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi darimana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan pemberdayaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber : (Sugiyono, 2011)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (pelatihan)

X_2 = Variabel bebas (pemberdayaan karyawan)

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 , b_1 dan b_2 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.

5. 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

3.2.7.3 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 karyawan (X_2) dan kepuasan kerja (Y), Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber: Anwar (2011:143)

Keterangan:

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

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Wulan Dewani Putri, 2018

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG KUNINGAN

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

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

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. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pemberdayaan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pemberdayaan terhadap kepuasan kerja

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja