BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari tujuan penelitian digolongkan sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif (Sugiyono, 2012:11) memberikan gambaran mengenai pemberdayaan, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari penelitian, kemudian dari data tersebut dilakukan analisis.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2012:11).

Metode penelitian deskriptif dipakai untuk menganalisis rumusan masalah nomor satu, dua dan tiga yaitu persepsi karyawan terhadap pemberdayaan, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menganalisis rumusan masalah nomor empat yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga baik parsial secara maupun simultan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang di ambil yaitu pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga masing masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel.

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:58). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu pemberdayaan (X_1) dan pelatihan (X_2) serta kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Pemberdayaan (X_1)

Pemberdayaan menurut Roller (2008) dalam Putu Saroyini Piartrini (2012:350) merupakan bentuk pengalihan unsur kekuasaan (*power*) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan

keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas.

2. Pelatihan (X_2)

Pelatihan dimaksudkan hanya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang (Bernardin dan Russell dalam Mangkunegara 2011:111).

3. Kepuasan kerja karyawan (Y)

Kepuasan kerja menurut (Robbins,2012:184) merupakan persepsi, pendapat atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yaitu keuntungan dan manfaat yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya.

Untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel Widyantoro, (2005:54). memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur. Operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Variabel penelitian dioperasionalisasikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel & Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Kue
<p align="center">Pemberdayaan (X)</p> <p>Pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (<i>power</i>) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas.</p> <p>Roller (2008) (Putu Saroyini Piartrini, 2012:350)</p>	1. Kepercayaan	a. Kepentingan pekerjaan	a. Tingkat kepentingan pekerjaan yang dilakukan karyawan	Ordinal	1
		b. Pengertian aktivitas pekerjaan	b. Tingkat pengertian pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	2
		c. Peduli dengan yang dikerjakan	c. Tingkat kepedulian dengan apa yang dilakukan dalam pekerjaan	Ordinal	3
	2. Kewenangan	a. Mandiri dalam melaksanakan pekerjaan	a. Tingkat kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri	Ordinal	4
		b. Memiliki hak otonomi dalam keputusan kerja	b. Tingkat otonomi dalam membuat keputusan proses kerja	Ordinal	5
		c. Kesempatan memilih cara menyelesaikan pekerjaan	c. Tingkat kebebasan memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	6
	3. Tanggungjawab	a. Dampak pekerjaan terhadap departemen	a. Tingkat tanggung jawab dan dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen	Ordinal	7
		b. Kontrol pekerjaan secara mandiri	b. Tingkat tanggungjawab kontrol atas pekerjaan	Ordinal	8
		c. Dampak pekerjaan terhadap hasil perusahaan secara menyeluruh	c. Tingkat tanggungjawab pekerjaan yang berdampak terhadap hasil yang dicapai perusahaan	Ordinal	9
<p align="center">Pelatihan (X₂)</p> <p>Pelatihan dimaksudkan hanya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang.</p> <p>Bernardin dan Russell (Mangkunegara, 2011:111)</p>	1. Reaksi (<i>reactions</i>)	a. Pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan	a. Tingkat pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan	Ordinal	10
		b. Kemampuan terhadap media pelatihan	b. Tingkat kemampuan dalam menggunakan media pelatihan	Ordinal	11
		c. Kenyamanan lingkungan pelatihan	c. Tingkat kenyamanan karyawan terhadap lingkungan pelatihan	Ordinal	12
		d. Kesanggupan karyawan terhadap waktu pelatihan	d. Tingkat kesanggupan karyawan terhadap waktu pelaksanaan pelatihan	Ordinal	13

		e. Kemudahan karyawan terhadap lokasi pelatihan	e. Tingkat kemudahan karyawan terhadap jangkauan lokasi pelatihan	Ordinal	14
	2. Pelajaran (<i>Learning</i>)	a. Pelatihan bentuk penambahan pengetahuan	a. Tingkat penambahan pengetahuan	Ordinal	15
		b. Kemampuan sistem pengajaran pada pelatihan	b. Tingkat kemampuan sistem pengajaran pada pelatihan	Ordinal	16
		c. Penerapan pengetahuan	c. Tingkat penerapan pengetahuan pada pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	17
		d. Peningkatan keahlian	d. Tingkat keahlian yang dicapai	Ordinal	18
	3. Tingkah laku (<i>Behavior</i>)	a. Ketelitian dalam bekerja	a. Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	19
		b. Peningkatan semangat kerja	b. Tingkat semangat kerja	Ordinal	20
		c. Peningkatan hubungan kerja yang baik	c. Tingkat kekuatan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan	Ordinal	21
		d. Pemahaman tahapan pekerjaan	d. Tingkat pemahaman tahapan pekerjaan	Ordinal	22
		e. Peningkatan hubungan kerja yang baik antar karyawan	e. Tingkat kekuatan hubungan kerja yang baik antar karyawan	Ordinal	23
		f. Mengatasi keluhan	f. Tingkat kemampuan mengatasi keluhan	Ordinal	24
	4. Hasil (<i>Result</i>)	a. Peningkatan komitmen kerja	a. Tingkat peningkatan komitmen kerja terhadap perusahaan	Ordinal	25
		b. Kemudahan dalam memberikan pelayanan	b. Tingkat kemudahan dalam memberikan pelayanan	Ordinal	26
		c. Peningkatan kedisiplinan	c. Tingkat peningkatan kedisiplinan	Ordinal	27
		d. Peningkatan prestasi kerja	d. Tingkat peningkatan prestasi kerja	Ordinal	28
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Berdasarkan persepsi, pendapat atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yaitu keuntungan dan manfaat yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya</p> <p>(Robbins,2012:184)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Posisi pekerjaan	a. Tingkat kesesuaian posisi pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki	Ordinal	29
	2. Finansial	a. Gaji	a. Tingkat kesesuaian gaji yang diberlakukan	Ordinal	30
	b. Kondisi kerja	a. Peralatan yang menunjang	b. Tingkat ketersediaan peralatan kerja yang memadai	Ordinal	31
	c. Rekan kerja dan atasan	a. Pertimbangan saran	a. Tingkat pertimbangan atas saran bawahan dan pimpinan	Ordinal	32
		b. Keakraban pimpinan	b. Tingkat keakraban pimpinan dengan bawahan	Ordinal	33

		c. Penghargaan pimpinan atas pekerjaan bawahan d. Kerjasama dengan rekan sekerja	c. Tingkat penghargaan pimpinan terhadap pekerjaan d. Tingkat kerjasama yang baik dengan rekan sekerja	Ordinal Ordinal	34 35
	d. Kesesuain pekerjaan	a. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian	a. Tingkat kesesuaian penempatan kerja dengan keahlian	Ordinal	36

3.3 Populasi dan Sampel

Berikut ini akan diuraikan mengenai populasi, sampel, dan teknik sampling yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Nazir (2011) mengatakan bahwa, “Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya.” Nawawi (2010) menyebutkan bahwa, “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Soka Cipta Niaga yang berjumlah 147 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sample itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus benar-benar diambil *representatif* (mewakili). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.

Penelitian menggunakan teknik sampling *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam *Probability Sampling* adalah *Simple Random Sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2012:74).

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan dasar menurut Suharsimi Arikunto (2010:107) yang menyatakan bahwa : “ Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sample sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasinya besar diatas 100 orang maka diambil 10-15 % atau 15-20% atau lebih dari itu”.

Penentuan ukuran sampel responden dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:78)

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

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian dengan tingkat kesalahan 5%

Jumlah populasi yaitu sebanyak 147 karyawan, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0.05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0.95) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{147}{1 + (147)(0.05)^2} \\ &= \frac{147}{1 + 0.3675} \\ &= \frac{147}{1.3675} \end{aligned}$$

$$n = 107$$

Berdasarkan hasil perhitungan atau pengukuran sampel tersebut ialah sebanyak 107 orang karyawan dari total populasi PT Soka Cipta Niaga yaitu sebanyak 147 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2012:137), teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lokasi PT Soka Cipta Niaga sebagai tempat objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Soka Cipta Niaga.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di PT Soka Cipta Niaga guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden mengenai pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, litelatur dan profil PT Soka Cipta Niaga.
- b. Capaian kinerja PT PT Soka Cipta Niaga.
- c. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- e. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen

Alat ukur yang baik diperlukan untuk menghasilkan dengan tingkat informasi yang tepat sesuai dengan kaidah ilmiah. Alat ukur penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam (variabel penelitian) yang diamati. Alat ukur penelitian yang akan digunakan harus dapat mengukur variabel penelitian. Alat ukur penelitian yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner yang dibuat secara terstruktur, yang di dalamnya terkandung beberapa item pernyataan berserta alternatif jawaban yang telah disediakan, jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner terstruktur dibuat mengingat satuan pengukuran yang digunakan adalah skoring, yaitu pemberian nilai skor pada setiap alternatif jawaban yang disediakan dalam, pernyataan penelitian.

Tingkat pengukuran yang digunakan adalah pada tingkat skala ordinal. Menurut Iskandar (2012: 128) yang dimaksud skala ordinal sebagai berikut:

Bahwa angka-angka dari kategori jawaban tidak hanya menggambarkan perbedaan, tetapi nilai yang satu lebih besar dari yang lain, dari nilai-nilai yang berhubungan tersebut. Jadi ada perbedaan tingkat nilai, tapi tidak menyatakan nilai absolut. Kategori jawaban bersifat tertutup tersendiri dari lima pilihan dengan menggunakan skala likert.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013:24). Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item

Y = skor total untuk setiap item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2014) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 27). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $\geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila $\leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Metode Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pertama peneliti melakukan pengumpulan data, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diteliti. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. R (Ragu-ragu)	3	3
4. TS (Tidak setuju)	2	4
5. STS (Sangat tidak setuju)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2012:86)

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Nilai Tertinggi = 1 Nilai Terendah = 5

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sumber : Husein Umar (2013:98)

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata – rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor.

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80	: Sangat Tidak Baik
Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60	: Tidak Baik
Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40	: Kurang Baik
Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20	: Baik
Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00	: Sangat Baik

Sumber :Husein Umar (2013:98)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Penelitian Verifikatif digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan perhitungan statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas layanan internet banking dan citra merek terhadap kepuasan nasabah. Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti Analisis Regresi Linier Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi berikut adalah penjelasannya, sebagai berikut :

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)
- α = bilangan konstanta
- b_1b_2 = koefisien arah garis
- X_1 = Variabel bebas (pemberdayaan)
- X_2 = Variabel bebas (pelatihan)
- e = Kesalahan (*Error*)

Untuk mendapatkan nilai a , b_1 dan b_2 , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a , b_1 dan b_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y .

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y . dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sudjana (2013:57) seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

<i>Correlation (r)</i>	<i>Indication</i>
Between $\pm .80$ to 1.00	<i>High correlation</i> (sangat tinggi)
Between $\pm .60$ to 79	<i>Moderately high correlation</i> (tinggi)
Between $\pm .40$ to 59	<i>Moderately correlation</i> (sedang)
Between $\pm .20$ to 39	<i>Low correlation</i> (rendah)
Between $\pm .01$ to 19	<i>Negligible correlation</i> (sangat rendah)

Sumber : Sevilla et, al dalam Sudjana (2013:57)

3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2012:98), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Dimana : $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2013:64) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun pengujian hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis 1

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori.

Hipotesis 2

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut;

$$T = \frac{\sqrt{n-(k+1)}}{1-r^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- r = Nilai Korelasi parsial
- k = Jumlah variabel independen

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 3

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel pemberdayaan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori.
2. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel pemberdayaan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)}$$

Dimana :

- R^2 = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pemberdayaan, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan kuisisioner berjumlah 37 yang terdiri dari pemberdayaan yang berjumlah 9 pertanyaan, pelatihan berjumlah 20 pertanyaan dan kepuasan kerja karyawan berjumlah 8 pertanyaan. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Komplek Perkantoran Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11 – 12 Kel. Cisarenten Endah Kec. Arcamanik Soekarno-Hatta. Bandung 40292. Waktu penelitian dimulai sejak penulis mendapatkan persetujuan judul. Penelitian ini juga akan terus dilakukan saat keluar Surat Keputusan dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan sampai dengan berakhirnya bimbingan.