

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta yang beralamat di GEDUNG DPK BPJS KETENAGAKERJAAN. Jl. Tangkas Baru No.1, Gatot Subroto, Jakarta Selatan. Peneliti memilih Kantor Pusat BPJSTK DKI Jakarta karena peneliti menemukan masalah kepuasan kerja.

#### 3.1.2 Waktu Penelitian

Peneliti membutuhkan waktu selama kurang lebih empat bulan terhitung dari bulan Januari s.d. April 2023. Peneliti merasa waktu tersebut dinilai efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

**Tabel 3. 1  
Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu						
		Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Juni 2023	Agu 2023
1	Pengajuan Judul							
2	Pengumpulan Referensi							
3	Penulisan Bab I-III							
4	Penyebaran kuesioner							
5	Analisis Data							
6	Penulisan Bab IV-V							

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Maka dalam suatu penelitian membutuhkan langkah-langkah yang tepat untuk mendapatkan informasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei untuk mendapatkan data penelitian.

Creswell on (Sukamolson, 2007) *“the definition of quantitative research as a type of research that is explaining phenomena by collecting numerical data that are analyzed using mathematically based methods in particular statistics”*. Artinya, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan cara mengumpulkan data numerik yang dianalisis dengan menggunakan metode berbasis matematis khususnya statistika. Selaras dengan pendapat Priadana & Sunarsi (2021) jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi.

Peneliti menggunakan metode survei untuk memperoleh data. Penggunaan metode survei dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data metode survey melalui penyebaran kuesioner untuk melihat pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian survei dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang digunakan untuk melihat adanya pengaruh atau hubungan dari beberapa variabel yang diteliti.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi baik itu objek maupun subjek yang dijadikan penelitian dan diambil kesimpulannya. Selaras dengan pendapat Sugiyono (Siyoto & Sodik, 2015) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki enam deputi bidang yaitu deputi bidang kepesertaan, deputi bidang pelayanan, deputi bidang pengembangan investasi, deputi bidang keuangan, deputi strategi dan IT, dan deputi bidang umum & SDM.

**Tabel 3. 2**  
**Data Jumlah Karyawan BPJSTK KANTOR PUSAT DKI**

No,	Nama Sub Deputi	Jumlah	
1	Dep. Bidang Aktuaria dan Manajemen org	37	<b>Deputi Bid. Keuangan</b>
	Dep. Bidang Akuntan	35	
	Dep. Bidang Manajemen resiko investasi	17	
	Dep. Bidang Keuangan	40	
	<b>Total</b>	<b>129</b>	
2	Dep. Bidang Perencanaan strategis	32	<b>Deputi Bid. Perencanaan strategis &amp; IT</b>
	Dep. Bidang Pengembangan IT	63	
	Dep. Bidang Operasional IT	65	
	Dep. Bidang Manajemen Data	38	
	Dep. Project Manajemen Data	9	
	<b>Total</b>	<b>207</b>	
3	Dep. Bidang Learning	32	<b>Deputi Bid. Umum &amp; SDM</b>
	Dep. Bidang Human Capital	32	
	Dep. Bidang Pengadaan	26	
	Dep. Bidang Pelayanan Aset dan Pengelolaan Umum	25	
	<b>Total</b>	<b>115</b>	
4	Deputi Bidang Kepesertaan Korporasi & Institusi	22	<b>Deputi Bid. Kepesertaan</b>
	Dep. Bidang Kepesertaan Program Khusus	28	
	Dep. Bidang Pengawasan & Pemeriksaan	50	
	<b>Total</b>	<b>100</b>	

5	Dep. Bidang Kebijakan Operasional Program	22	<b>Deputi Bid. Pelayanan</b>
	Dep. Bidang Pelayanan & Pengembangan Kanal	20	
	Dep. Bidang Elektronik Pengadaan	23	
	<b>Total</b>	<b>75</b>	
6	Dep. Bidang Analisis Portofolio	30	<b>Deputi Bidang Pengembangan Investasi</b>
	Dep. Bidang Pendapatan Tetap	14	
	Dep. Bidang Pasar Modal	10	
	Dep. Bidang Investasi Langsung	18	
	<b>Total</b>	<b>72</b>	

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga deputi bidang sebagai populasi terjangkau yaitu Deputi Bidang Umum & SDM, Deputi Bidang Kepesertaan, dan Deputi Bidang Pelayanan dengan total 290 karyawan. Hal ini dilakukan karena jumlah responden untuk pengisian kuesioner dibatasi oleh perusahaan karena terdapat beberapa deputi yang sifatnya sangat internal. Maka dari itu peneliti memperkecil populasi menjadi tiga deputi.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Selaras dengan pendapat Retnawati (2017) sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek yang akan diteliti atau dievaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi. Apabila populasi tersebut mempunyai jumlah individu yang sangat banyak, peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi. Maka dari itu, peneliti mengambil sampel dari populasi terjangkau. Populasi terjangkau dalam penelitian ini yaitu sebanyak 290 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yang sudah mencakupi nilai jumlah minimum dengan toleransi kesalahan sebesar 5%.

Rumus Slovin untuk menghitung sampel adalah sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,05

Dari data tersebut didapatkan sampel dari rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{290}{1+290(5\%)^2} = 168,115$$

Jadi, dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan 168,115 yang dibulatkan mejadi 168 karyawan dengan tingkat kesalahan 5%.

**3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling yaitu suatu bagian dari metode statistika yang berkaitan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Analisis statistik dari suatu sampel dapat dipakai untuk menggeneralisasikan semua populasi bila sampling dilakukan dengan metode yang tepat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan jenis *proportional random sampling*

Menurut Neelankavil (2015) “*In probability sampling, the relative probability that any given unit in the population will be included in the sample is left entirely to chance, probability sampling each element of the population has a known chance being selected*“ yang berarti dalam pengambilan sampel probabilitas, bahwa setiap unit tertentu dalam populasi akan dimasukkan ke dalam sampel diserahkan sepenuhnya kepada peluang, pengambilan sampel probabilitas setiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui untuk dipilih. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Menurut Hasan Desianty (2005) yang dikatakan pengambilan unsur tiap proporsi sebanding dengan ukuran-ukuran tiap proporsi dan pengambilannya dilakukan secara random yang berdasarkan pada bidang atau bagian dimana masing-masing bagian terambil sampelnya

secara acak. Jadi, proportional random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak yang dimana populasinya tidak homogen dengan jumlah yang proporsional untuk tiap sub bab populasi sesuai dengan ukuran populasinya. Berikut adalah proporsi sebaran sampel pada tiap tiga deputi bidang di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan:

**Tabel 3. 3**  
**Proporsi Sebaran Sampel**

No.	Nama Deputi Bidang	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Deputi Bidang Umum & SDM	115	$(115/290) \times 168$	67
2	Deputi Bidang Kepsertaan	100	$(100/290) \times 168$	58
3	Deputi Bidang Pelayanan	75	$(75/290) \times 168$	43
	Jumlah	290		168

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

### 3.4 Penyusunan Instrumen

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat tiga variabel, yaitu Pemberdayaan (X1) dan Pelatihan (X2) sebagai variabel bebas (*independent*) serta Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Berikut penjelasan mengenai instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel diatas:

#### 3.4.1 Kepuasan Kerja

##### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau keadaan emosional yang berasal dari persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

## b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah persepsi individu tentang perasaan senang maupun tidak senang yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*) dengan indikator tugas yang menarik, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Kedua, dimensi gaji (*pay*) dengan indikator upah yang diberikan layak. Ketiga, dimensi promosi (*promotion*) dengan indikator karyawan memiliki kesempatan untuk maju atau berkembang. Keempat, dimensi pengawasan (*supervision*) dengan indikator penyelia memberikan bantuan teknik dan memberikan dukungan perilaku. Terakhir, dimensi rekan kerja (*co-workers*) dengan indikator memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan kooperatif.

## c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta. Instrumen ini merupakan kisi-kisi instrumen akhir yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Dimensi	Uji Coba	Drop	Uji Final
Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	1,2,3,4,5,6	2,6	1,3,4,5
Gaji ( <i>Pay</i> )	7,8,9,10,11,12	8, 11	7,9,10,11,12
Promosi ( <i>Promotion</i> )	13,14,15,16,17,18	14,16	13,15,17,18
Pengawasan ( <i>Supervision</i> )	19,20,21,22,23,24	20,23	19,21,22,23,24
Rekan Kerja ( <i>Co-workers</i> )	25,26,27,28,29,30	26,30	25,27,28,29

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Setiap butir pernyataan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang telah disediakan dengan lima alternatif jawaban. Lima alternatif

jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setiap jawaban berisi satu sampai lima sesuai dengan tingkat jawabannya sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Skala Penelitian Instrumen Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Pemberian Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)

#### d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Peneliti melakukan tahap ini setelah menyusun instrumen kepuasan kerja yang penyusunannya dalam bentuk kuesioner yang berisikan pernyataan berbentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban. Uji validitas dilakukan untuk melihat akuratnya data. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Selanjutnya sesuai dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden maka nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Kriteria dalam pengujian validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa dari 25 butir pertanyaan yang disebar kepada responden terdapat 5 pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur. Berikut hasil uji validitas instrument kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Item	Nilai Sig.	Keterangan
KK1.1	0,000	Valid
KK1.2	0,625	Tidak Valid



KK1.3	0,000	Valid
KK1.4	0,000	Valid
KK1.5	0,000	Valid
KK1.6	0,625	Tidak Valid
KK2.1	0,000	Valid
KK2.2	0,625	Tidak Valid
KK2.3	0,000	Valid
KK2.4	0,000	Valid
KK2.5	0,625	Tidak Valid
KK2.6	0,000	Valid
KK3.1	0,000	Valid
KK3.2	0,625	Tidak Valid
KK3.3	0,000	Valid
KK3.4	0,530	Tidak Valid
KK3.5	0,000	Valid
KK3.6	0,000	Valid
KK4.1	0,000	Valid
KK4.2	0,625	Tidak Valid
KK4.3	0,000	Valid
KK4.4	0,000	Valid
KK4.5	0,444	Tidak Valid
KK4.6	0,000	Valid
KK5.1	0,000	Valid
KK5.2	0,360	Tidak Valid
KK5.3	0,000	Valid
KK5.4	0,000	Valid
KK5.5	0,000	Valid
KK5.6	0,228	Tidak Valid

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

Kemudian dari 20 butir pernyataan yang valid selanjutnya akan diuji reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai cronbach' alpha dengan tingkat sign. Instrumen dikategorikan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $>0,70$  dan sebaliknya.

**Tabel 3. 7**

**Reliabilitas Instrumen Kepuasan**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

**Sumber data: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa data dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dari nilai cronbach's alpha  $> 0,70$  atau  $0,928 > 0,70$ .

### 3.4.2 Pemberdayaan

#### a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (planning), mengendalikan (controlling), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### b. Definisi Operasional

Pemberdayaan merupakan pemberian kesempatan dan dorongan kepada karyawan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan, sumber daya, dan pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta karyawan diberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Pemberdayaan dapat diukur dengan dimensi yaitu dimensi menginginkan (*desire*) dengan indikator karyawan mendapatkan delegasi dan melibatkan pekerjaan kepada karyawan. Kedua, dimensi percaya (*trust*) dengan indikator membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Ketiga, dimensi percaya diri (*confident*) dengan indikator menghargai kemampuan karyawan dan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan. Keempat, dimensi kredibilitas (*creadibility*) dengan indikator memberikan penghargaan kepada karyawan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat. Kelima, dimensi akuntabilitas (*accountability*) dengan indikator wewenang yang diberikan. Terakhir, dimensi komunikasi (*communication*) dengan indikator menetapkan komunikasi yang terbuka.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan

Kisi-kisi instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel pemberdayaan pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta. Instrumen ini merupakan kisi-kisi

instrumen akhir yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel pemberdayaan. Kisi-kisi instrumen variabel pemberdayaan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**  
**Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan**

Dimensi	Uji Coba	Drop	Uji Final
Menginginkan ( <i>Desire</i> )	1,2,3,4,5,6	2,5	1,3,4,6
Percaya ( <i>Trust</i> )	7,8,9,10	8	7,9,10
Percaya diri ( <i>Confident</i> )	11,12,13,14,15,16	12,15	11,13,14,15,16
Kredibilitas ( <i>Creadibility</i> )	17,18,19,20	18	17,19,20
Akuntabilitas ( <i>Accountability</i> )	21,22,23,24	23	21,22,24
Komunikasi ( <i>Communication</i> )	25,26,27,28	27	25,26,28

**Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)**

Setiap butir pernyataan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang telah disediakan dengan lima alternatif jawaban. Lima alternatif jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setiap jawaban berisi satu sampai lima sesuai dengan tingkat jawabannya sebagai berikut:

**Tabel 3. 9**  
**Skala Penelitian Instrumen Pemberdayaan**

No.	Alternatif Jawaban	Pemberian Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

#### d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pemberdayaan

Peneliti melakukan tahap ini setelah menyusun instrumen pemberdayaan yang penyusunannya dalam bentuk kuesioner yang berisikan pernyataan berbentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban. Uji validitas dilakukan untuk melihat akuratnya data. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Selanjutnya sesuai dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden maka nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Kriteria dalam pengujian validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berikut hasil uji validitas instrument pemberdayaan sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**  
**Uji Validitas Instrumen Pemberdayaan**

Item	Nilai Sig.	Keterangan
PEM1.1	0,000	Valid
PEM1.2	0,975	Tidak Valid
PEM1.3	0,000	Valid
PEM1.4	0,000	Valid
PEM1.5	0,149	Tidak Valid
PEM1.6	0,000	Valid
PEM2.1	0,000	Valid
PEM2.2	0,825	Tidak Valid
PEM2.3	0,000	Valid
PEM2.4	0,000	Valid
PEM3.1	0,000	Valid
PEM3.2	0,975	Tidak Valid
PEM3.3	0,000	Valid
PEM3.4	0,000	Valid
PEM3.5	0,316	Tidak Valid
PEM3.6	0,014	Valid
PEM4.1	0,000	Valid
PEM4.2	0,164	Tidak Valid
PEM4.3	0,000	Valid
PEM4.4	0,000	Valid
PEM5.1	0,000	Valid
PEM5.2	0,000	Valid
PEM5.3	0,975	Tidak Valid
PEM5.4	0,000	Valid
PEM6.1	0,000	Valid
PEM6.2	0,000	Valid
PEM 6.3	0,876	Tidak Valid
PEM6.4	0,000	Valid

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk pemberdayaan, dapat diketahui bahwa dari 28 butir pertanyaan yang disebar kepada responden terdapat 8 pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur. Kemudian dari 20 butir pernyataan yang valid selanjutnya akan diuji reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai cronbach' alpha dengan tingkat signifikansi. Instrumen dikategorikan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $>0,70$  dan sebaliknya.

**Tabel 3. 11**  
**Reliabilitas Instrumen Pemberdayaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	18

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan uji reliabilitas variabel pemberdayaan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa data dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dari nilai cronbach's alpha  $> 0,70$  atau  $0,894 > 0,70$ .

### 3.4.3 Pelatihan

#### a. Definisi Konseptual

Pelatihan adalah sebuah program pembelajaran yang terencana yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta memperbaiki sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar perusahaan dan berkaitan erat dengan tugas-tugas atau fungsi jabatannya saat ini.

#### b. Definisi Operasional

Pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan,

membentuk sikap dan perilaku kepada setiap karyawan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan dapat diukur dengan dimensi instruktur dengan indikator berkompeten. Kedua, dimensi peserta pelatihan dengan indikator memiliki semangat tinggi dan kualifikasi peserta sesuai bidang kerja. Ketiga, dimensi materi pelatihan dengan indikator materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan menambah pengetahuan peserta. Keempat, dimensi metode pelatihan dengan indikator metode sesuai dengan materi pelatihan. Terakhir, dimensi tujuan pelatihan dengan indikator keterampilan meningkat dan menambah pengetahuan peserta.

**c. Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan**

Kisi-kisi instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel pelatihan pada karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan DKI Jakarta. Instrumen ini merupakan kisi-kisi instrumen akhir yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel pelatihan. Kisi-kisi instrumen variabel pelatihan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 12**  
**Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan**

Dimensi	Uji Coba	Drop	Uji Final
Instruktur/Pelatih	1,2,3,4	4	1,2,3
Peserta Pelatihan	5,6,7,8,9,10	6,8	6,8
Materi Pelatihan	11,12,13,14,15,16	12,15	12,15
Metode Pelatihan	17,18,19	18	17,19
Tujuan Pelatihan	20,21,22,23,24,25,	22	20,21,23,24,25

**Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)**

Setiap butir pernyataan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang telah disediakan dengan lima alternatif jawaban. Lima alternatif jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setiap jawaban berisi satu sampai lima sesuai dengan tingkat jawabannya sebagai berikut:

**Tabel 3. 13**  
**Skala Penelitian Instrumen Pelatihan**

No.	Alternatif Jawaban	Pemberian Skor	
		Positif	Negatif
6.	Sangat Setuju (SS)	5	1
7.	Setuju (S)	4	2
8.	Ragu-ragu (RR)	3	3
9.	Tidak Setuju (TS)	2	4
10.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)

#### d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pelatihan

Peneliti melakukan tahap ini setelah menyusun instrumen pelatihan yang penyusunannya dalam bentuk kuesioner yang berisikan pernyataan berbentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban. Uji validitas dilakukan untuk melihat akuratnya data. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Selanjutnya sesuai dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden maka nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Kriteria dalam pengujian validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berikut hasil uji validitas instrumen pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 3. 14**  
**Uji Validitas Instrumen Pelatihan**

Item	Nilai Sig.	Keterangan
PEL1.1	0,000	Valid
PEL1.2	0,000	Valid
PEL1.3	0,000	Valid
PEL1.4	0,568	Tidak Valid
PEL2.1	0,000	Valid
PEL2.2	0,568	Tidak Valid
PEL2.3	0,000	Valid
PEL2.4	0,568	Tidak Valid
PEL2.5	0,000	Valid
PEL2.6	0,000	Valid
PEL3.1	0,000	Valid
PEL3.2	0,568	Tidak Valid
PEL3.3	0,000	Valid
PEL3.4	0,000	Valid
PEL3.5	0,568	Tidak Valid
PEL3.6	0,000	Valid
PEL4.1	0,000	Valid

PEL4.2	0,568	Tidak Valid
PEL4.3	0,000	Valid
PEL5.1	0,000	Valid
PEL5.2	0,000	Valid
PEL5.3	0,568	Tidak Valid
PEL5.4	0,000	Valid
PEL5.5	0,000	Valid
PEL5.6	0,000	Valid

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk pelatihan, dapat diketahui bahwa dari 25 butir pertanyaan yang disebar kepada responden terdapat 7 pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur. Kemudian dari 18 butir pernyataan yang valid selanjutnya akan diuji reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai cronbach' alpha dengan tingkat signifikansi. Instrumen dikategorikan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $>0,70$  dan sebaliknya.

**Tabel 3. 15**  
**Reliabilitas Instrumen Pelatihan**

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.882	18

**Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2023)**

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menggunakan metode survey untuk memperoleh informasi atau data. Adapun metode survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada responden melalui media google form untuk pengambilan data.

Kuesioner yang disebar untuk diisi sesuai dengan indikator penelitian tiap variabel yang telah ditentukan. Sehingga setiap variabel akan terukur validitas dan reliabilitas instrumennya secara baik.



### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Pemberdayaan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kepuasan Kerja (Y). Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) untuk mengolah, menganalisis data dan menafsirkan hasil analisis penelitian. Berikut langkah-langkah dalam menganalisis data yang akan dilakukan oleh peneliti:

#### 3.6.1 Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Adapun uji normalitas dilakukan guna melihat normal probability plot dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data berdistribusi normal, maka data akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas yang dilakukan peneliti yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot. Kriteria pengambilan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Peneliti menggunakan kriteria analisis grafik (*normal probability*) dalam pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan yang dibentuk oleh variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak linear. Biasanya uji linearitas ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Cara untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dilakukan dengan melihat tabel anova. Adapun kriteria keputusan uji linearitas dengan anova yaitu, sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat hubungan linear antar kedua variabel.
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan linear antar kedua variabel.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Semakin nilai *Tolerance* yang diperoleh dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kriteria nilai yang dipakai yaitu jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi

multikolinearitas. Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Ketentuan yang digunakan untuk uji statistik dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $VIF > 10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas
- 2) Jika  $VIF < 10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Lalu ketentuan pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  diartikan dengan terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  diartikan dengan tidak terjadi multikolinearitas.

Kedua dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas diatas akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas diartikan dengan keadaan dimana adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik disyaratkan dengan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Spearman's* yang dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas dengan nilai residual. Hiptesis penelitian digunakan untuk uji ini adalah:

- 1)  $H_0$ : Varians residual konstan (Homoskedastisitas)
- 2)  $H_a$ : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Adapun kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima maka diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak maka diartikan terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih atau variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda biasanya digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

#### Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja) / nilai prediksi variabel terikat

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (Pemberdayaan)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua (Pelatihan)

$\alpha$  = Konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  saat X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>... X<sub>n</sub> = 0) / prediksi nilai saat variabel bebas tidak mempengaruhi.

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel bebas pertama, besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X<sub>1</sub> naik/turun satu satuan dan X<sub>2</sub> konstan.

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel bebas kedua, besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X<sub>2</sub> naik/turun satu satuan dan X<sub>1</sub> konstan.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau biasa disebut dengan uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji simultan dapat dilihat dengan melihat nilai F dengan memperhatikan tabel ANOVA dan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Adapun hipotesis penelitiannya:

- 1) H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0, artinya variabel pemberdayaan dan pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 2) H<sub>a</sub>: b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0, artinya variabel pemberdayaan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T atau biasa disebut dengan uji koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Adapun hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- 1)  $H_0: b_1 \leq 0$ , maka artinya variabel pemberdayaan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2)  $H_a: b_1 \geq 0$ , maka artinya variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 3)  $H_0: b_2 \leq 0$ , maka artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 4)  $H_a: b_2 \geq 0$ , maka artinya variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adapun kriteria pengambilannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig.  $\geq 0,05$  dan  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig.  $\leq 0,05$  dan  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### **3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi secara

serentak terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan dari variabel terikat. Rumus koefisien determinasi yaitu:

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

**Keterangan:**

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

