

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN BATU BARA
PT. MUSTIKA INDAH PERMAI**

**Hestin, S.E., M.M.
STIE Serelo Lahat
E-mail:hestin.stie@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah permai, pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai serta Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebar kepada karyawan PT. Mustika indah Permai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan uji perbedaan rata-rata. Hasil Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,687 > 1,703$). Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($11,594 > 1,703$). Serta Pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($198,233 > 2,51$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Pelatihan, Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi tentu saja membutuhkan pegawai yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap instansi tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak instansi harus berusaha agar pegawai memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila pegawai memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka pegawai akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira atau pun bangga atas pekerjaan yang diberikan,

kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Pihak instansi dalam suatu pemerintahan harus dapat memahami perilaku pegawainya agar kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja pegawai, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara

efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2009:44).

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (empowerment), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang

lain (Luthans, 2010). Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka.

Berdasarkan survey awal peneliti dengan lakukan terhadap perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai, terdapat masalah yang dapat diangkat dalam penelitian misalnya masih adanya karyawan yang belum mampu menjelaskan pekerjaan yang diembanya karena beban pekerjaanya tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki selain itu ada karyawan yang belum ahli dalam pekerjaanya karena jarang diadakannya pelatihan dari pimpinan perusahaan, hal ini juga terlihat dari keluhan-keluhan karyawan PT. Mustika indah permai melalui wawancara dan juga terlihat dari kurangnya semangat kerja pada karyawan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang, seperti masih ada sebagian karyawan bersikap acuh terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Hal inilah yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, jika Karyawan diberikan Pelatihan dan Pemberdayaan maka diharapkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mustika Indah Permai akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai** “.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah permai .
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah permai
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah permai.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian lanjutan yang sejenis dengan lebih baik. Dan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan atau instansi guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi Kepuasan Kerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk

meningkatkan Kepuasan Kerja di masa yang akan datang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

. Sumarsono (2012 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes,2003).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan dan rasa semangatnya dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya

2.2 Pengertian Pelatihan

Menurut Siagian dalam Lubis (2010:28) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

2.3 Pengertian Pemberdayaan

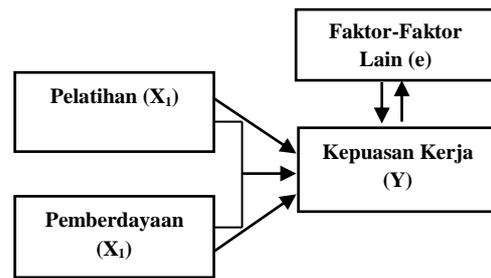
Menurut Sulistiyani (2011:7) menjelaskan bahwa “Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar daya yang berarti kekuatan atau kemampuan”. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dimaknai sebagai proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan atau pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah upayah yang bertujuan untuk meningkatkan kekuatan atau daya dan kemampuan kepada pihak yang kurang berdaya dalam hal ini yaitu karyawan.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual adalah suatu uraian variabel variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Noto Atmodjo, 2012 : 111). Kerangka Konseptual dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat .

Dari kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas merupakan suatu variabel yang nilai – nilainya tidak tergantung pada nilai – nilai variabel lain yang disimbolkan dengan (X_1) dan (X_2). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang nilai – nilainya tergantung pada nilai – nilai variabel lain, variabel terikat ini disimbolkan dengan (Y), dengan demikian kerangka pemikiran ini dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar

Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

X_1 : Pelatihan (Variabel Bebas)

X_2 : Pemberdayaan (Variabel Bebas)

Y : Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

e : Faktor-Faktor Lain

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono (2011) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian ini biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah permai
2. Diduga ada pengaruh Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai.
3. Diduga ada pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika indah Permai

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 40) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan batu bara PT. Mustika Indah Permai Lahat.

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun metode sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling jenuh. Yaitu pengumpulan data terhadap seluruh populasi.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi berupa catatan – catatan, dokumen atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Studi Lapangan
 - a. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian. Pengamatan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data – data yang sudah ada.
 - b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang variabel – variabel yang telah diteliti yaitu data – data yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, keterampilan dan beban kerja. Hasil wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi

dalam bentuk kuesioner sebagai pedoman.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yaitu sejumlah 32 orang pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Lahat.

3.3. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode kualitatif

Metode analisa kualitatif dilakukan dengan cara mempelajari literatur – literatur, karya ilmiah, dokumen – dokumen dan sumber data lainnya yang telah dibakukan guna mendapatkan landasan teori yang mendukung analisa data.

2. Metode Kuantitatif

Menurut sugiyono penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dikemukakan dengan hipotesis yang diturunkan dari suatu teori dan kemudian diuji kebenarannya berdasarkan data empiris.

3.4. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah analisis statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui gambar grafik, tabel dan data lain agar lebih mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca.

3.5. Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2012:261) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

independen terhadap variabel independen.

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012:276) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) :

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian ini, yakni diduga ada pengaruh signifikan. dengan menggunakan uji-t, pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat hasil pengolahan data bagian *Coefficients* pada program SPSS.

Rumus uji t menurut Sugiyono (2012:95) :

$$bt = \frac{bi}{Sbi}$$

$$Sbi = \frac{S^2_{y.12}}{\sqrt{\sum X^2 (1 - Ri^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK (s)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- S_{bi} = galat baku koefisien
- $S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran daklam populasi
- Ri^2 = Koefisien

Pengujian Hipotensis secara silmutan (Uji F)

Uji F menurut Sugiyono (2012:140) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Uji dilakukan dengan lagkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data .

Rumus yang digunakan :

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

Dengan :

$$JKR = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah Sampel
- F = F hitung

Koefisien Determinasi

Sugiyono (2012:231) menyatakan untuk mengetahui kuat lemahnya

buhungan antara variabel bebas dan terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanpa positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. juka satu variabel lain nai, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya.Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun.

Rumus yang digunakan menurut sugiyono :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum X_1 y + a_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinas
- a = Koefisien Regresi
- Y = Kepuasan Kerja
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Pemberdayaan

4. PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $df = 30-2 = 28$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,361.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 tabel 4.9 dan tabel 4.10.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,698	0,361	Valid
2	0,803	0,361	Valid
3	0,631	0,361	Valid
4	0,509	0,361	Valid
5	0,565	0,361	Valid
6	0,547	0,361	Valid
7	0,540	0,361	Valid
8	0,550	0,361	Valid
9	0,698	0,361	Valid
10	0,509	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 9)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,704	0,361	Valid
2	0,841	0,361	Valid
3	0,617	0,361	Valid
4	0,447	0,361	Valid
5	0,518	0,361	Valid
6	0,596	0,361	Valid
7	0,544	0,361	Valid
8	0,555	0,361	Valid
9	0,704	0,361	Valid
10	0,841	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 10)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,661	0,361	Valid
2	0,808	0,361	Valid

3	0,549	0,361	Valid
4	0,407	0,361	Valid
5	0,557	0,361	Valid
6	0,633	0,361	Valid
7	0,534	0,361	Valid
8	0,522	0,361	Valid
9	0,879	0,361	Valid
10	0,858	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 5 halaman 11)

4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2011:97) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach’s Alpha*. Menurut Priyatno (2011:98), “reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,804	Reliabel
Pemberdayaan	0,838	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,851	Reliabel

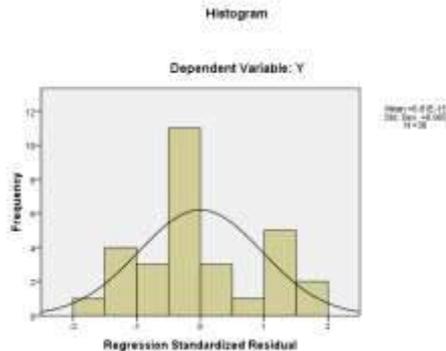
Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 13-15)

4.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan gambar dibawah ini kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik P-Plot. Dimana grafik

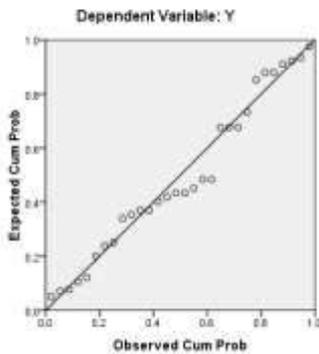
histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 6 halaman 15)

Gambar 4.2
Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 6 halaman 15)

Gambar 4.3
Grafik p-plot

4.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	3.604	2.679		1.346	.005		
1 X1	.201	.119	.160	4.687	.003	.261	3.825
X2	1.280	.110	1.102	11.594	.000	.261	3.825

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 6 halaman 16)

Dalam tabel coefficient dapat dilihat bahwa nilai standar error kurang dari satu, yaitu X1 = 0,119 dan X2 = 0,110 dimana keduanya kurang dari satu. Maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolinieritas tidak terdeteksi.

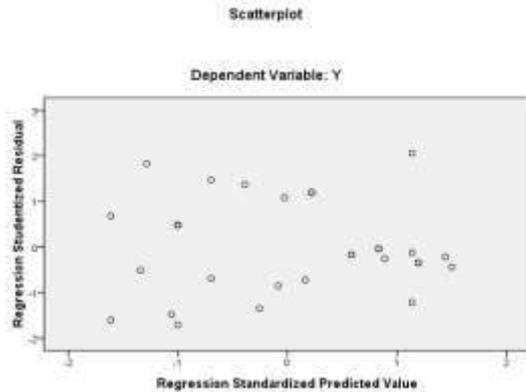
Pada tabel yang sama di atas sebagai hasil uji regresi linear, perhatikan nilai VIF dan Tolerance. Kedua ini adalah indikasi kuat yang sering dipakai oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik,

seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 6 halaman 16)

Gambar 4.4
Scatter Plot

4.6 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, serta pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.604	2.679		1.346	.005
	X1	.201	.119	.160	4.687	.003
	X2	1.280	.110	1.102	11.594	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 7 halaman 17 tabel coefficients)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,604 + 0,201X_1 + 1,280X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 3,604, artinya jika Pelatihan (X1) dan Pemberdayaan (X2) adalah 0, maka Kepuasan Konsumen (Y) nilainya adalah 3,604.
- b. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,201, artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,201.
- c. Koefisien regresi variabel Pemberdayaan (X2) sebesar 1,280, artinya jika Pemberdayaan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,280.

4.7 Analisa Koefisien Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan (Nugroho, 2005) sebagai berikut :

R	Kriteria Hubungan
0	Tidak ada Korelasi
0 – 0,5	Korelasi Lemah
0,5 – 0,8	Korelasi Sedang
0,8 – 1	Korelasi Kuat / Erat
>1	Korelasi Sempurna

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.927**	.947**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.927**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.947**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer diolah (lampiran 7 halaman 17 tabel Correlation)

Dari output diatas diketahui bahwa nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang dan nilai masing-masing variabel > 0,8, ini berarti terdapat korelasi yang kuat/signifikan antara variabel yang dihubungkan.

4.8 Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,968, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,936 atau (93,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pemberdayaan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 93,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Pemberdayaan dan Pelatihan) mampu

menjelaskan 93,6% variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.932	.956

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 7 halaman 18 tabel model summary)

4.9 Uji Parsial (Uji t)

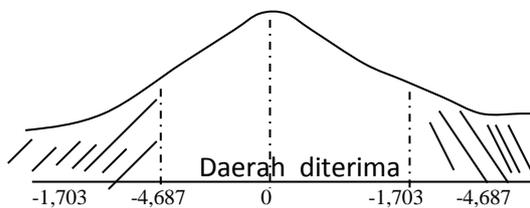
a. Uji t Pelatihan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y)
Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H1) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji T Hipotesis Pertama
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.604	2.679		1.346	.005
	X1	.201	.119	.160	4.687	.003
	X2	1.280	.110	1.102	11.594	.000

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 7 halaman 18 tabel coefficients)

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - a) $H_0 : \beta_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) $H_1 : \beta_1 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 $Df (n-2-1) = 30 - 2 - 1 = 27$
 $t_{tabel} = t_{0,05 / 2 : 27}$
 $t_{tabel} = t_{0,025 : 27}$
 $t_{tabel} = 1,703$
3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan
 Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 4,687, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,703. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,687 > 1,703$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Uji t Pemberdayaan (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)
 Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi

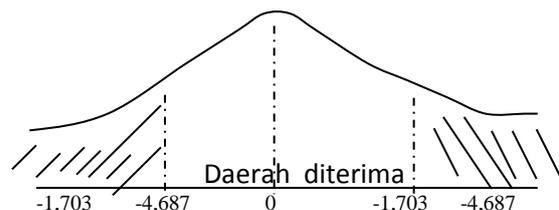
linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji T Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.604	2.679		1.346	.005
X1	.201	.119	.160	4.687	.003
X2	1.280	.110	1.102	11.594	.000

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - a) $H_0 : \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) $H_1 : \beta_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 $Df (n-2-1) = 30 - 2 - 1 = 27$
 $t_{tabel} = t_{0,05 / 2 : 27}$
 $t_{tabel} = t_{0,025 : 27}$
 $t_{tabel} = 1,703$
3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan
 Pada tabel 4.17 nilai t hitung untuk variabel Pemberdayaan adalah sebesar 11,594, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,703. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($11,594 > 1,703$), maka

hipotesis kedua diterima, artinya Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.5 Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H3) menyatakan bahwa Pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji F Hipotesis Ketiga

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.044	2	181.022	198.233	.000 ^a
	Residual	24.656	27	.913		
	Total	386.700	29			

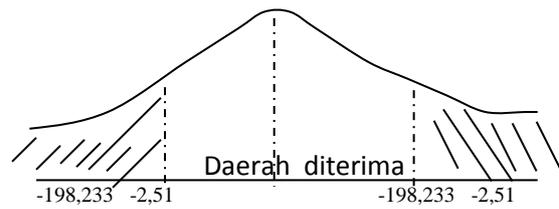
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (lampiran 7 halaman 18 tabel ANOVA)

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
 - a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 - df 1 = 3-1 = 2
 - df 2 = 30-2-1 = 27
 - df = 2,51

3. Kriteria pengujian



Gambar 4.5
Uji F

4. Kesimpulan

Pada tabel 4.18 nilai F hitung adalah sebesar 198,233, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,51 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 30-2-1 = 27). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (198,233 > 2,51) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3,604 + 0,201X_1 + 1,280X_2$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Konstanta sebesar 3,604, artinya jika Pelatihan (X1) dan Pemberdayaan (X2) adalah 0, maka Kepuasan Konsumen (Y) nilainya adalah 3,604.
 - b. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,201,

- artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,201.
- c. Koefisien regresi variabel Pemberdayaan (X2) sebesar 1,280, artinya jika Pemberdayaan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,280.
2. Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,968, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13. Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,936 atau (93,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pemberdayaan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 93,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Pemberdayaan dan Pelatihan) mampu menjelaskan 93,6% variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 4,687, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,703. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,687 > 1,703$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Nilai t hitung untuk variabel Pemberdayaan adalah sebesar 11,594, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,703. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($11,594 > 1,703$), maka hipotesis kedua diterima, artinya Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
5. Nilai F hitung adalah sebesar 198,233, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,51 ($df\ 1 = 3-1 = 2$ dan $df\ 2 = 30-2-1 = 27$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($198,233 > 2,51$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Mustika Indah Permai sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan program pelatihan, dan dalam hal materi yang diberikan agar lebih dikembangkan, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja juga dapat ikut berkembang dan dapat lebih meningkatkan mutu dari PT. Mustika Indah Permai.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diharapkan PT.

Mustika Indah Permai menempatkan karyawan disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan pelatihan dan pemberdayaan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faisal. 2005. *pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cetakan Kedelapan Belas, PT. Bumi Askara, Jakarta, 2014.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cetakan Ketujuh Belas, PT. Bumi Askara, Jakarta, 2013
- Handayani, Lisna. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Pelatihan Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(4): h:1-11.
- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127 *Dipublikasikan*, Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sri Wuryanti. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)."
- Umar Husein. "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan tesis Bisnis". Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Utama, Made Suyana. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Ketiga Denpasar: Sastra Utama.
- Widodo, Parwoto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antar Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*. *Jurnal Dayasaing*, 5(2): h:44-52.