

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
BKKBN KABUPATEN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**NOVIA
NPM: 2102120111**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NOVIA
NPM: 2102120111

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
BKKBN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

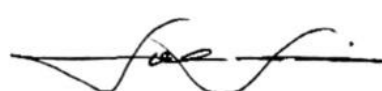
Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,




Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NOVIA
NPM: 2102120111

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
BKKBN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 16 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Hj. Nadya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

M. Arief Setia Budi, S.E., M.M
NIDN. 1324098801

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2025
Yang Menyatakan



[Signature]
NOVIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Novia
NPM : 2102120111
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BKKBN
KABUPATEN NAGAN RAYA.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2025

Banda Aceh, 28 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Novia
NOVIA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitain	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Kepuasan Kerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	12
2.1.1.4 Ukuran Kepuasan Kerja Pegawai	13
2.1.2. Lingkungan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Ukuran Lingkungan Kerja	17
2.1.3. Pelatihan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja	20
2.1.3.4 Ukuran Pelatihan Kerja.....	21
2.1.4. Pemberdayaan pegawai.....	22
2.1.4.1 Pengertian Pemberdayaan pegawai.....	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan pegawai.....	23
2.1.4.3 Indikator Pemberdayaan pegawai	24
2.1.3.4 Ukuran Pemberdayaan Pegawai	24
2.2. Penelitian Sebelumnya	26
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.3.1. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai	29
2.3.2. Hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja Pegawai	30
2.3.3. Hubungan Pemberdayaan pegawai dengan Kepuasan	

	Kerja Pegawai	31
	2.4. Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	34
	3.1. Desain Penelitian	34
	3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	34
	3.1.2. Jenis Penelitian.....	34
	3.1.3. Horison Penelitian.....	34
	3.1.4. Unit Analisis	35
	3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
	3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
	3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	37
	3.5. Teknik Analisis Data	38
	3.6. Pengujian Data	40
	3.6.1. Uji Validitas	40
	3.6.2. Uji Reabilitas	41
	3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	41
	3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	43
	3.7.1. Uji t	43
	3.7.2. Uji F	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
	4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
	4.2. Karakteristik Responden	46
	4.3. Hasil pengujian Data	51
	4.3.1. Pengujian Instrumen.....	51
	4.3.1.1. Uji Validitas	51
	4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	53
	4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	54
	4.3.2.1. Normalitas	54
	4.3.2.2. Multikolinearitas	55
	4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	55
	4.4. Analisis Deskriptif.....	57
	4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	58
	4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	59
	4.4.3 Variabel Pelatihan	61
	4.4.4 Variabel Pemberdayaan Pegawai	62
	4.5. Pembahasan.....	63
	4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	63
	4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	67
	4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	68
	4.6. Implikasi Penelitian.....	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
	5.1. Kesimpulan	72
	5.2. Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar tingkat DP3 pada BKKBN Kabupaten Nagan Raya.....	5
Tabel 2.1 Interpretasi Kepuasan Pegawai.....	14
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis	43
Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	58
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	61
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Pemberdayaan Pegawai.....	62
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	64
Tabel 4.10 Model Summury	66
Tabel 4.11 Anova	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	56

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
BKKBN KABUPATEN NAGAN RAYA**

**NOVIA
NPM : 2102120111**

**Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si**

ABSTRAK

Kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Rumusan masalah yaitu apakah pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Implikasi penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Pegawai saat ini sudah baik dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik serta adanya Pemberdayaan Pegawai pegawai.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING, AND EMPLOYEE
EMPOWERMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE NAGAN
RAYA REGENCY BKKBN OFFICE*

NOVIA
NPM: 2102120111

Supervisor I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Supervisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

Job satisfaction has an important meaning for employee self-actualization. Employees who do not get job satisfaction will not achieve psychological maturity. The formulation of the problem is whether the influence of the work environment, training and employee empowerment affects employee job satisfaction at the BKKBN Office of Nagan Raya Regency. The purpose of this study is to determine the influence of the Work Environment, Training and Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction at the BKKBN Office of Nagan Raya Regency both simultaneously and partially. This research method is a quantitative method. The sample size of this study was 42 employees. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies, hypotheses were tested with the F test (simultaneous) and t test (partial) which aims to determine the effect of the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that the variables of Work Environment, Training, and Employee Empowerment simultaneously influence Employee Job Satisfaction at the BKKBN Office in Nagan Raya Regency. Partial testing indicates that Work Environment, Training, and Employee Empowerment influence Employee Job Satisfaction at the BKKBN Office in Nagan Raya Regency. The Work Environment variable has the most dominant influence on Employee Job Satisfaction at the BKKBN Office in Nagan Raya Regency. The implication of this study is that Employee Job Satisfaction is currently good due to the existence of a good Work Environment and Employee Empowerment.

Keywords: Work Environment, Training, Employee Empowerment, and Employee Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan perkembangan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kepuasan kerjanya dapat dimaksimalkan untuk orang banyak. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Nuzulman *et al.*, 2024). Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja instansi, peran pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja sebuah instansi.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang

sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di antaranya lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai (Wongkar *et al.*, 2018).

Hasil survey awal dengan 10 pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya mengenai fenomena kepuasan kerja pegawai saat ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan/pimpinan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Pegawai merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan memberikan tantangan yang positif. Namun, ketidakpuasan sering muncul terkait gaji yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Kesempatan promosi yang terbatas juga menjadi keluhan utama, karena pegawai merasa kurang dihargai dan tidak memiliki prospek karier yang jelas. Hubungan dengan atasan juga memengaruhi kepuasan, terutama ketika gaya kepemimpinan dirasa otoriter atau kurang mendukung.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2019:26). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Wongkar *et al.*, 2018). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya lingkungan kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai (Wongkar *et al.*, 2018).

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat ditandai dengan jumlah beban kerja yang diterima, konflik antar rekan kerja, kurangnya komunikasi, tekanan berlebihan, hingga minimnya kesempatan untuk berkembang. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir atau pelatihan yang memadai, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang. Selain itu kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan fisik yang tidak nyaman atau tidak aman serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pelatihan didefinisikan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Mon & Mulyadi, 2021). Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Ampauleng, 2018). Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada hakikatnya merupakan usaha pengembangan kemampuan pegawai, sehingga kegiatan tersebut harus mendapat dukungan penuh serta peran aktif dari pegawai itu sendiri. Pelatihan dan pemberdayaan merupakan suatu proses singkat atau jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas (Ampauleng, 2018). Pelatihan sangat penting bagi pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Suwatno dan Priansa, (2019:82) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Pareraway *et al.*, 2018). Pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pemberdayaan untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri pegawai dan memaksimalkannya sehingga pegawai menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi pegawai dan organisasi. Selain itu, pemberdayaan pegawai adalah juga untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan pegawainya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien (Suwatno dan Priansa, 2019:82).

Permasalahan pelatihan dan pemberdayaan pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya dapat meliputi beberapa hal, antara lain kurangnya program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kemudian kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen dalam melaksanakan program pelatihan, kurangnya sumber daya yang cukup untuk melaksanakan program pelatihan, seperti anggaran dan fasilitas yang memadai. Kurangnya evaluasi dan

monitoring terhadap efektivitas program pelatihan. Ketidaksesuaian antara isi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan atau perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kurangnya partisipasi dan motivasi pegawai dalam mengikuti program pelatihan. Kurangnya transfer pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Kurangnya kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan serta kurangnya dukungan dan kerjasama antara pegawai dan pelatih dalam mengoptimalkan hasil pelatihan.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) merupakan penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar tingkat DP3 pada BKKBN Kabupaten Nagan Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Daftar tingkat DP3 pada BKKBN Kabupaten Nagan Raya

No	Unsur yang dinilai	Keterangan (Jumlah Pegawai)					Total
		Amat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang	
1	Kesetiaan	6	32	3	1	-	42
2	Prestasi kerja	-	24	12	6	-	42
3	Tanggung jawab	3	31	5	3	-	42
4	Ketaatan	5	27	6	4	-	42
5	Kejujuran	3	29	10	-	-	42
6	Kerjasama	2	28	10	2	-	42
7	Prakarsa	3	33	3	3	-	42
8	Kepemimpinan	-	-	-	-	-	-
Total		22	204	49	19	0	294

Sumber: BKKBN Kabupaten Nagan Raya (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat DP3 pada BKKBN Kabupaten Nagan Raya dengan unsur kesetiaan, prestasi keraj, tanggung

jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa terhadap instansi secara rata-rata memiliki nilai baik, namun terdapat beberapa orang yang memiliki nilai sedang seperti unsur penilaian “kesetiaan” memiliki nilai sedang sebanyak 1 pegawai, unsur penilaian “prestasi” memiliki nilai sedang sebanyak 6 pegawai, unsur penilaian “tanggungjawab” memiliki nilai sedang sebanyak 3 pegawai, unsur penilaian “ketaatan” memiliki nilai sedang sebanyak 4 pegawai, unsur penilaian “kerjasama” memiliki nilai sedang sebanyak 2 pegawai dan unsur penilaian “prakarsa” memiliki nilai sedang sebanyak 3 pegawai, sehingga hal ini menjadi salah satu fenomena dalam penelitian ini.

Manka dari tingkat DP3 pada BKKBN Kabupaten Nagan Raya yang menunjukkan nilai rata-rata baik pada unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa mencerminkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah memenuhi harapan dan mendukung pelaksanaan tugas instansi dengan baik. Nilai ini mencerminkan adanya budaya kerja yang positif, dedikasi terhadap tugas, serta kemampuan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis. Namun, keberadaan beberapa pegawai dengan nilai cukup baik menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja individu, khususnya dalam aspek-aspek tertentu yang memerlukan perhatian dan pembinaan lebih lanjut guna mencapai standar kinerja yang lebih merata dan optimal di seluruh unit kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya”**.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya?.
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.?
3. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.?
4. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Hartatik (2018:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2018:97) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan Kepuasan kerja”.

Menurut Dewi (2019:19) “Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Mangkunegara (2020:118); mendefinisikan Kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Handoko (2020:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja

(Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka” Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Mangkunegara (2020:117) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja *is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*’ (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Menurut Mariyanti (2018:40) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam *leader member exchange* (LMX) suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As’ad (2018:104) “Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”

Menurut Mangkunegara (2020:114), mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam kerja.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.”

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut dalam Mariyanti (2018:43) adalah sebagai berikut

1. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
3. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
4. *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
5. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Indikator untuk mengukur Kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Mora, 2019:7):

1. *Company policies and practices*, adalah kebijakanyang dilakukan secara adil bagi karyawan.
2. *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
3. *Co-workers*, adalah hubungan antara rekan kerja.
4. *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
5. *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
6. *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Dewi (2019:19) “Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki.
- 4) *Supervision* (atasan)
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.
- 6) *Working condition* (kondisi kerja)
Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.”

Dari ketiga indikator terkait kepuasan kerja menurut para ahli maka indikator yang digunakan yaitu dari yang bersumber dari Dewi (2019:19) karena lebih relevan dalam penelitian ini.

2.1.1.4 Ukuran Kepuasan Kerja

Ukuran kepuasan kerja pegawai yang dikemukakan oleh Badriyah (2019:241)

“meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.”

Pakereng (2022:770) mengatakan bahwa “skala instrumen dinilai menggunakan skala 1-4 yang akan dikonversikan menjadi skala 100 sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Interpretasi Indeks Kepuasan Pegawai

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Mutu Pelayanan	Kinerja Pelayanan
1	< 1,49	E	Sangat Tidak Puas
2	1,50-2,49	D	Tidak Puas
3	2,50-3,49	C	Kurang Puas
4	3,50-4,49	B	Puas
5	> 4,50	A	Sangat Puas

Sumber: Pakereng (2022)”

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Khusna (2019:49) “lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Prihantono (2019:2) mengatakan “lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja.

Pangarso (2019:176) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.” Dewi (2019:26) mengatakan “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok. “

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayati (2019:26) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.:

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:121) “secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.”

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2019:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada

3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

Siagian (2019:57) berpendapat bahwa “ada beberapa lingkungan kerja dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.”

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Rivai (2020:37) “Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel lingkungan kerja diantaranya adalah: (1) Perlengkapan kerja; (2) Pelayanan kepada karyawan; (3) Kondisi kerja; dan (4) Hubungan personal.”

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayati (2019: 26) “ Indikator untuk mengukur variabel lingkungan

kerja adalah sebagai berikut: (1) Fasilitas; (2) Kenyamanan; (3) Kebersihan; (4) Keamanan; dan (5) Kebisingan tempat kerja.”

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2019:47) “merupakan semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik.
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan.
3. Pewarnaan ruangan yang terang
Salah satu hal yang penting dalam kenyamanan dan estetika ruangan. Suhu ruangan dan perasaan penghuni ruangan juga berdampak pada kinerja seseorang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
Apa pun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi pegawai.
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
Keadaan panas atau dinginnya udara yang ada pada ruangan kerja pegawai dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
6. Hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan
Hubungan kerja sesama pegawai maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik.
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan
Bekerja sehari-hari di kantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar.”

Dari ketiga indikator terkait lingkungan kerja menurut para ahli maka indikator yang digunakan yaitu dari yang bersumber dari Sedarmayati (2019:47) karena lebih relevan dalam penelitian ini.

2.1.2.4 Ukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2019:47) adapun ukuran dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
3. Pewarnaan ruangan yang terang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
6. Hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Ampauleng (2018:3) mengatakan bahwa “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.” Menurut Dessler (2020:280) “pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.” Sedangkan Rivai dan Sagala (2020:213-212), mendefinisikan “pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.”

Lodjo (2019:3) mengatakan “pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.” Srinadi (2019:2) mengatakan bahwa “pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis adan

penerapannya guna mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan.”

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Siagian (2019:57) berpendapat bahwa “ada beberapa Lingkungan kerja fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.”

Sedarmayanti (2019:121) mengatakan “secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor, yaitu:

- c. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 3. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 4. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- d. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.”

Menurut Rivai (2020:226) “faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.”

2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2019:164) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan.
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
2. Prosedur Sistematis.
Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
3. Keterampilan teknis.
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
4. Mempelajari pengetahuan.
Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).
5. Mengutamakan praktek dari pada teori.
Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yangdikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Adapun indikator pelatihan menurut Hasibuan (2020:129) “antara lain adalah:

1. Pengembangan
Seseorang yang bertugas untuk melatih dan membina sebuah tim yang dipersiapkan untuk sesuatu penampilan yang menghasilkan sebuah pencapaian/target.
2. Bahan-bahan Pelatihan
Segala bentuk bahan yang digunakan untuk membantu pelatih dalam melaksanakan proses pelatihan.
3. Fasilitas Pelatihan
Segala sesuatu yang digunakan atau dipakai oleh para pegawai dalam rangka mengikuti pelatihan.
4. Lama Pelatihan
Seberapa lama waktu yang digunakan untuk mengikuti pelatihan.
5. Metode Pelatihan
Cara mengajar yang baik untuk memberikan kebiasaan-kebiasaan yang tertentu.”

Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Ampauleng (2018:4) “indikator Pelatihan Kerja Indikator-indikator pelatihan diantaranya:

- 1) Instruktur
Diukur dengan kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan.
- 2) Peserta
Diukur dengan kualifikasi yang sesuai dan semangat yang tinggi
- 3) Materi
Diukur dengan materi atau kurikulum
- 4) Metode
Metode Diukur dengan Kesesuaian materi dan Komponen peserta pelatihan
- 5) Tujuan
Diukur dengan penyusunan rencana aksi (*action play*), penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan
- 6) Sasaran
Diukur dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).”

Dari ketiga indikator terkait pelatihan kerja menurut para ahli maka indikator yang digunakan yaitu dari yang bersumber dari Ampauleng (2018:4) karena lebih relevan dalam penelitian ini.

2.1.3.4 Ukuran Pelatihan Kerja

Menurut Wati dan Baskoro (2021:202) “ukuran pelatihan kerja dapat bervariasi tergantung pada tujuan dan kebutuhan perusahaan serta pegawai. Beberapa ukuran yang umum digunakan dalam mengukur efektivitas pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan pegawai: Mengukur sejauh mana pegawai merasa puas dengan pelatihan yang diberikan, termasuk kualitas materi pelatihan, metode pengajaran, dan dukungan instruktur.
2. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan: Mengukur sejauh mana pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka setelah mengikuti pelatihan.
3. Peningkatan kinerja: Mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, atau efisiensi.

4. Tingkat partisipasi: Mengukur sejauh mana pegawai aktif terlibat dalam pelatihan, seperti tingkat kehadiran, partisipasi dalam diskusi, atau keterlibatan dalam tugas-tugas pelatihan.
5. Peningkatan kepercayaan diri: Mengukur sejauh mana pelatihan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.
6. Tingkat penerapan: Mengukur sejauh mana pegawai menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.
7. Tingkat retensi: Mengukur sejauh mana pegawai dapat mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam jangka waktu yang lebih lama.

2.1.4. Pemberdayaan Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Pemberdayaan Pegawai

Suwatno dan Priansa (2019:82) mengatakan bahwa “pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi ‘berdaya’ artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu.” Sedangkan menurut Arifin (2019:3) “pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*). Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada pegawai agar pegawai lebih leluasa dalam mengeluarkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.”

Suwatno dan Priansa, (2019:82) menjelaskan “pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen. Pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan.” Menurut Riniwati (2019:12) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian

pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi.

Riniwati (2019:11) juga menyatakan bahwa “pemberdayaan pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat dibawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.”

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Pegawai

Menurut Debora (2018:62) meski banyak teori dan konseptualisasi pemberdayaan, tetapi pada dasarnya pemberdayaan dapat didefinisikan “dalam dua kelompok besar, yaitu pemberdayaan dalam konstruk relasional dan pemberdayaan dalam konstruk motivasional;

1. Pemberdayaan sebagai konstruk relasional. Dalam literatur manajemen dan literatur pengaruh sosial, kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain.
2. *Kedua*, pemberdayaan sebagai konstruk motivasional. Dalam literatur psikologi, kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan/ *belief state*, yang bersifat motivasional atau yang mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu. Dalam artian motivasional, kekuasaan adalah kebutuhan instrinsik dari dalam individu untuk memiliki kebebasan membuat keputusan/ *self-determination* atau kebutuhan instrinsik untuk merasa yakin pada efektifitas diri/ *self-efficacy*. Jadi pemberdayaan dalam konstruk relasional adalah “*to empower*” (memberdayakan), sedangkan dalam konstruk motivasional, pemberdayaan berarti “*to enable*” (memungkinkan, membuat bisa, memampukan). Berbeda dari definisi pemberdayaan sebagai delegasi kewenangan atau saling berbagi sumberdaya, “*to enable*” berarti meningkatkan motivasi individu dengan cara meningkatkan keyakinan individu itu pada efektifitas dirinya sendiri.”

2.1.4.3 Indikator Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan merupakan pelibatan pegawai yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Menurut Ampauleng (2018:6) pegawai diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk.

“Indikator Pengukuran Pemberdayaan pegawai sebagai berikut:

1. *Desire* (Keinginan) yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. *Confident* (Percaya diri) yaitu Menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. *Credibility* (Kredibilitas) yaitu Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.
4. *Accountability* (Akuntabilitas) yaitu Pertanggung jawaban pegawai pada wewenang yang diberikan.
5. *Communication* (Komunikasi) yaitu Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan manajemen.”

2.1.4.4 Ukuran Pemberdayaan Pegawai

Menurut Kuo et al. (2019:39) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan pegawai yaitu sebagai berikut;

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya;
2. *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik;
3. *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan;
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

Menurut Priansa (2019:53) mengemukakan “model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan, antara lain :

1. Keinginan
Tahap utama dalam pemberdayaan adalah adanya keinginan manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan.
2. Kepercayaan
Setelah adanya keinginan manajemen untuk melakukan pemberdayaan, tahap selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan karyawan.
3. Kepercayaan diri
Saling percaya akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Kredibilitas
Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong persaingan yang sehat sehingga membentuk kinerja yang sangat baik.
5. Akuntabilitas
Karyawan bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan untuk menetapkan peran, standar, dan tujuan penilaian kinerja karyawan secara konsisten dan jelas.
6. Komunikasi
Rasa saling memahami akan timbul dengan cara berkomunikasi secara terbuka. Adanya kritik dan saran terhadap kinerja karyawan dapat membantu mencapai keterbukaan tersebut.”

Menurut Wati dan Baskoro (2021:202) “ukuran pemberdayaan pegawai dapat bervariasi tergantung pada tujuan dan konteks pemberdayaan yang diinginkan. Beberapa ukuran yang umum digunakan dalam mengukur efektivitas pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Otonomi: Mengukur sejauh mana pegawai memiliki kebebasan dan kewenangan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka.
2. Tanggung jawab: Mengukur sejauh mana pegawai merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja mereka.
3. Partisipasi: Mengukur sejauh mana pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan di tempat kerja.
4. Pengembangan keterampilan: Mengukur sejauh mana pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka.
5. Peningkatan kinerja: Mengukur dampak pemberdayaan terhadap peningkatan kinerja pegawai, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, atau inovasi.
6. Kepuasan kerja: Mengukur sejauh mana pegawai merasa puas dengan tingkat pemberdayaan yang diberikan oleh organisasi.

7. Komunikasi dan kolaborasi: Mengukur sejauh mana pegawai terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan kolaborasi dengan rekan kerja dan atasan.
8. Pengakuan dan penghargaan: Mengukur sejauh mana pegawai merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka dalam pekerjaan.
9. Peningkatan kepercayaan diri: Mengukur sejauh mana pemberdayaan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam mengambil inisiatif dan menghadapi tantangan.
10. Peningkatan loyalitas dan retensi pegawai: Mengukur sejauh mana pemberdayaan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan retensi pegawai dalam organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Wati dan Baskoro (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lala (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja, dalam hal ini pemberdayaan pegawai dan hubungan rekan kerja, terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) di Kabupaten Talaud.

Wongkar, *et al.*, (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Go.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Parreraway, *et al.*, (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dari Ampauleng (2018) dengan judul Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. Hasil penelitian mengungkapkan, berdasarkan hasil Uji t pelatihan didapatkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja. Begitu pula dengan dari hasil Uji t pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara rinci dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Wati dan Baskoro)	– Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Variabel pelatihan, pemberdayaan, lingkungan kerja.	Variabel kinerja pegawai Lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud (Lala, 2020)	– Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja, dalam hal ini pemberdayaan pegawai dan hubungan rekan kerja, terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai	Variabel pelatihan, dan kepuasan kerja	Lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo (Wongkar, <i>et al.</i> , 2018)	– Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada baik secara simultan maupun secara parsial	Variabel pelatihan, pemberdayaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi

Lanjutan Tabel 2.2

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo (Pareraway, <i>et al.</i> , 2018)	– Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel pelatihan, pemberdayaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi
5	Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar (Ampauleng, 2018)	– Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan, berdasarkan hasil Uji t pelatihan didapatkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja. Begitu pula dengan dari hasil Uji t pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel pelatihan, pemberdayaan dan kepuasan kerja pegawai.	Lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Wongkar, *et al.*, 2018). Seorang pegawai dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai

dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki produktivitas yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi (Pareraway, *et al.*, 2018).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Wati dan Baskoro).

2.3.2 Hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Wongkar, *et al.*, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wati dan Baskoro). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada

organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki produktivitas mereka (Wongkar, *et al.*, 2018).

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program – program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai telah memiliki keterampilan yang tepat (Pareraway, *et al.*, 2018).

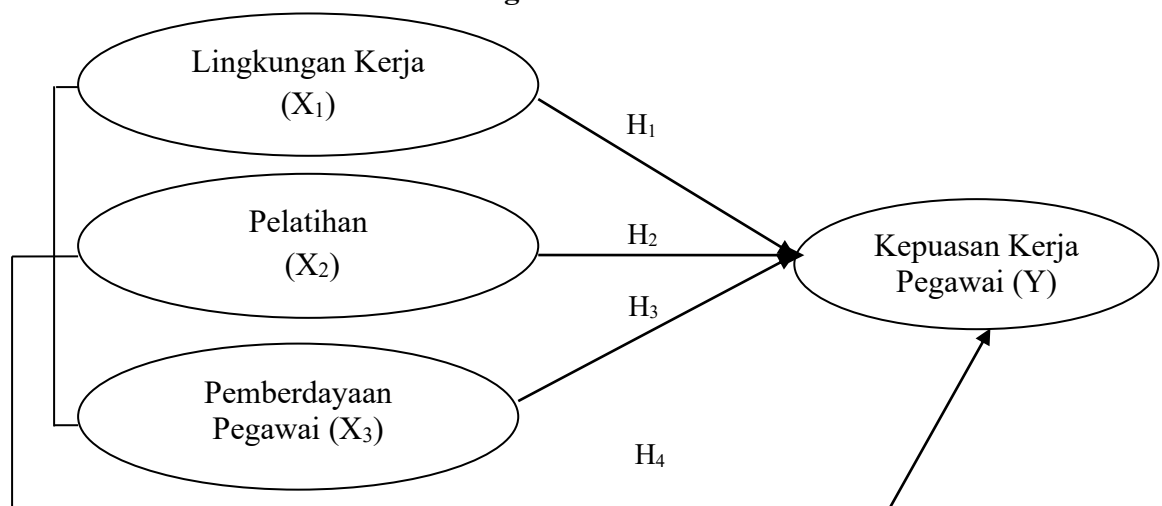
2.3.3 Hubungan Pemberdayaan Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Pareraway, *et al.*, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting yang ada dalam suatu organisasi. Persoalan kebutuhan organisasi untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas serta semangat yang tinggi tentu sangat diharapkan oleh banyak organisasi di Indonesia untuk bisa bersaing serta memberikan pelayanan yang maksimal. Suatu kelangsungan organisasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia harus sesuai kebutuhan yang ada pada organisasi, sehingga perlu adanya pengawasan dan motivasi kepuasan kerja pada suatu organisasi ataupun kantor (Wongkar, *et al.*, 2018). Kurangnya perhatian ataupun motivasi kepuasan kerja yang diberikan kepada pimpinan atau pegawai, hal ini dapat mempengaruhi lancarnya kepuasan

kerja pegawai. Dalam peran penting pemimpin kantor akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seorang atau beberapa orang untuk melakukan aktivitas dan fasilitas untuk mengawasi kepuasan kerjanya (Pareraway, *et al.*, 2018).

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2023) berdasarkan penelitian sebelumnya (Pareraway, *et al.*, 2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
- H₂ : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
- H₃ : Diduga pemberdayaan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
- H₄ : Diduga lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Objek penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja dan pelatihan Pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2024				November- Desember 2024				Januari 2025				Juni-Juli 2025			
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal																
Seminar Proposal																
Penyebaran Kuesioner																
Penyusunan Skripsi																
Daftar Sidang dan Ujian																

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sebanyak 42 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2019:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan pegawai terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja dan pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi dan Operasionalisasi Variabel merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk memperjelas konsep-konsep yang diteliti agar dapat diukur secara objektif dan sistematis. Definisi variabel adalah penjelasan konseptual tentang suatu variabel, yaitu makna atau pengertian dari variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Operasionalisasi variabel adalah penjabaran definisi konseptual ke dalam bentuk indikator atau ukuran yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kepuasan kerja Pegawai (Y)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2019:19)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatn promosi 4. Atasan/pimpinan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja (Dewi, 2019:19)	1-5	Likert	A1-A6
Independen						
1	Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2019:66)	1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Pewarnaan 4. Kebisingan 5. Suhu udara 6. Hubungan kerja 7. Pengawasan (Sedarmayanti, 2019:66).	1-5	Likert	B1-B7
2	Pelatihan (X2)	Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. (Ampauleng, 2018:7)	1. Infrastruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Ampauleng, 2018:7)	1-5	Likert	C1-C6
3	Pemberdayaan pegawai (X3)	Pemberdayaan merupakan pelibatan pegawai yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tetentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Ampauleng, 2018:4)	1. Keinginan 2. Percaya diri 3. Kredibilitas 4. Akuntabilitas 5. Komunikasi (Ampauleng, 2018:4).	1-5	Likert	D1-D5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2019:277), “Analisis yang

digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = \gamma (X_1, X_2 \text{ dan } X_3) \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y₁ = Kepuasan kerja Pegawai
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Variabel
X₁ = Lingkungan kerja
X₂ = Pelatihan
X₃ = Pemberdayaan pegawai
e = *Error Term*

3.5.1 Pengujian Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Koefisien determinasi r² (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel *dependent* Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2019:97). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah:

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

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2019:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak

berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2019:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2019:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Lingkungan kerja dan Pelatihan dan Pemberdayaan pegawai secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2019:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H ₁	$\beta_1 = 0$	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
	$\beta_1 \neq 0$	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
H ₂	$\beta_2 = 0$	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
	$\beta_2 \neq 0$	Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya

No	Kriteria	Hipotesis
H ₃	$\beta_3 = 0$	Pemberdayaan pegawai internal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
	$\beta_3 \neq 0$	Pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kepuasan kerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

Adapun ketentuan dari uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3.6
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H ₄	$\beta_1 * \beta_2 * \beta_3 = 0$	Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya
	$\beta_1 * \beta_2 * \beta_3 \neq 0$	Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

BKKBN Nasional dibentuk pada tahun 1970, saat Presiden Soeharto menunjuk Dr. Soewardjono Surjaningrat, SpOG(K) sebagai kepala pertama. Setelah itu, BKKBN pun membuka kantor di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Kabupaten Nagan Raya sendiri berdiri pada 10 April 2002, sebagai pemekaran dari Kabupaten Aceh Barat. Seiring pendirian kabupaten baru pada tahun 2002, umumnya memang didirikan pula kantor BKKBN setempat untuk melayani program KB, pengendalian penduduk, dan program keluarga berencana (seperti Kampung KB).

Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Nagan Raya, Aceh, memiliki peran strategis dalam pelaksanaan Program Bangga Kencana di tingkat daerah. Program ini bertujuan untuk mewujudkan keluarga berkualitas melalui pengendalian jumlah penduduk, peningkatan kualitas hidup keluarga, serta penurunan angka stunting. Sebagai bagian dari upaya tersebut, Kabupaten Nagan Raya telah menetapkan seluruh 222 desa di wilayahnya sebagai Kampung KB, menjadikannya sebagai kabupaten pertama di Aceh yang mencapai status tersebut .

Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya berkolaborasi erat dengan berbagai pihak, termasuk Pemerintah Kabupaten Nagan Raya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong, Pengendalian Penduduk, dan Pemberdayaan Perempuan (DPMGP4), serta lembaga pendidikan tinggi seperti Sekolah Tinggi Ilmu

Administrasi Pelita Nusantara (STIAPEN). Contohnya, pada tahun 2024, BKKBN Provinsi Aceh melatih 40 mahasiswa STIAPEN untuk program penanganan stunting melalui Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) bertema "Bersama Mahasiswa STIAPEN Nagan Raya Bebas Stunting Menuju Indonesia Emas 2045".

Selain itu, Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya juga aktif dalam pemberdayaan kelompok lanjut usia melalui Program Sekolah Lansia. Pada akhir tahun 2024, sebanyak 82 lansia diwisuda dalam program tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup lansia agar tetap aktif, sehat, dan produktif. Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya juga telah meraih penghargaan dari BKKBN Aceh atas pengelolaan Program Bangga Kencana terbaik dan upaya percepatan penurunan stunting. Penghargaan tersebut mencakup kategori capaian sasaran ibu hamil yang didampingi oleh Tim Pendamping Keluarga (TPK) dan verifikasi keluarga berisiko stunting

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	1	2,4
	b. 26-31 tahun	7	16,7
	c. 32-37 tahun	13	31,0
	d. 38-43 tahun	12	28,6
	e. 44-50 tahun	7	16,7

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
	f. > 51 tahun	2	4,8
Total		42	100,0
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	27	64,3
	b. Perempuan	15	35,7
Total		42	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	4	9,5
	b. Menikah	38	90,5
Total		42	100,0
4	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	1	2,4
	b. Diploma	10	23,8
	c. Sarjana (S1)	28	66,7
	d. Pascasarjana (S2)	3	7,1
Total		42	100,0
5.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	18	42,9
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	15	35,7
	d. Rp.5.500.000	9	21,4
Total		42	100,0
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	2	4,8
	b. 6-10 tahun	9	21,4
	c. 11-15 tahun	16	38,1
	d. > 16 tahun	15	35,7
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 1 responden atau 2,4%, responden berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 7 responden atau 16,7%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 31,0%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 12 responden atau 28,6%, yang berusia antara 44 sampai

dengan 50 tahun yaitu 7 responden atau 16,7% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 4,8%. Secara rata-rata pegawai dengan usia antara 32 sampai 37 tahun, hal ini disebabkan usia juga mempengaruhi tingkat kestabilan emosi seseorang dalam menghadapi setiap permasalahan. Usia yang semakin tua bukan berarti seseorang memiliki ilmu atau pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan anggota yang usianya lebih muda karena usia yang lebih muda cenderung memiliki daya tangkap dan ingatan yang lebih baik terhadap informasi yang baru dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Kemudian usia yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kestabilan emosi yang lebih baik dibandingkan dengan usia yang muda sehingga berdampak pada produktivitas pegawai.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 64,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 15 responden atau 35,7% dengan jenis kelamin perempuan. Secara rata-rata pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dimana pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya lebih membutuhkan tenaga yang kuat seperti pegawai lapangan yang dominannya lebih ke laki-laki untuk membantu para pekerja. Selain itu kecenderungan struktur organisasi dan jabatan teknis atau lapangan yang lebih banyak diisi oleh laki-laki. Dalam konteks daerah, peran-peran yang melibatkan mobilitas tinggi, seperti penyuluh lapangan atau petugas pengendalian penduduk di wilayah terpencil, cenderung lebih diminati atau diberikan kepada laki-laki karena dianggap lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan geografis dan sosial. Selain itu, faktor kultural dan preferensi rekrutmen di masa lalu

juga dapat mempengaruhi komposisi gender pegawai, di mana laki-laki lebih banyak terlibat dalam dunia kerja formal lebih awal dibandingkan perempuan.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 9,5% berstatus belum menikah dan sebanyak 38 responden atau 90,5% sudah menikah. Secara rata-rata pegawai sudah menikah lebih banyak daripada yang belum menikah, hal ini disebabkan secara rata-rata pegawai memiliki usia di atas 30 tahun sehingga relatif memilih untuk menikah di usia tersebut dan bekerja di perusahaan responden yang sudah menikah mempunyai manfaat yang lebih banyak dalam hal insentif atau lainnya. Sedangkan responden belum menikah memprioritaskan pelatihan, peluang pengembangan pekerjaan dan peningkatan karier. Kemudian mayoritas pegawai berada pada rentang usia produktif dewasa, di mana secara sosial dan budaya, usia tersebut dianggap sebagai waktu yang ideal untuk menikah. Selain itu, sebagai instansi yang bergerak di bidang kependudukan dan keluarga berencana, para pegawai BKKBN umumnya memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya membangun keluarga secara terencana, sehingga mereka cenderung menikah pada waktu yang dianggap tepat.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 1 responden atau 2,4% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 10 responden atau 23,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 28 responden atau 66,7% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 responden atau 7,1% berpendidikan terakhir pasca sarjana. Secara rata-rata pegawai dengan pendidikan sarjana lebih banyak daripada dengan tingkat pendidikan SLTA, Diploma dan Pasca

Sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan seperti bagian sumber daya manusia, bidang keuangan dan bidang lainnya. Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya membutuhkan pegawai dengan pendidikan terakhir sarjana karena umumnya pegawai tersebut memiliki keahlian atau kompetensi serta pengetahuan yang lebih tinggi dari pegawai dengan pendidikan SLTA atau Diploma. Tingkat pendidikan sarjana (S1) merupakan kualifikasi minimal yang umumnya disyaratkan dalam rekrutmen pegawai negeri maupun tenaga kontrak pada posisi fungsional atau struktural di instansi pemerintah, termasuk BKKBN. Selain itu, lulusan sarjana memiliki keunggulan kompetitif dalam seleksi administrasi dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan teknis dan manajerial di bidang kependudukan dan keluarga berencana. Sementara itu, jumlah pegawai dengan pendidikan SLTA dan Diploma cenderung lebih sedikit karena terbatas pada posisi tertentu yang bersifat administratif atau teknis dasar, dan pegawai dengan pendidikan Pasca Sarjana juga lebih sedikit karena jenjang tersebut biasanya diperoleh untuk posisi jabatan tinggi atau keperluan pengembangan karier lanjutan yang belum semua pegawai tempuh.

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 42,9% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 15 responden atau 35,7% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 9 responden atau 21,4% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. secara rata-rata pegawai memiliki penghasilan, hal ini dilihat dari penghasilan gaji yang diterima

oleh pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) dan sesuai dengan peraturan pemerintah.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4,8% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 9 responden 21,4% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 16 responden atau 38,1% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 15 responden atau 35,7% dengan masa kerja di atas 16 tahun. Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun, hal ini disebabkan pegawai merasa aman dan nyaman bekerja di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sehingga pegawai lebih memilih bertahan di Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Semakin lama pegawai bekerja pada suatu instansi maka semakin efektif dalam bekerja karena memiliki pengalaman kerja yang baik dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan efektif Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sehingga berdampak baik pada kepuasan kerja pegawai.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal*

consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kepuasan Kerja Pegawai	0,747	0,304	Valid
2	A2		0,856	0,304	Valid
3	A3		0,902	0,304	Valid
4	A4		0,498	0,304	Valid
5	A5		0,454	0,304	Valid
6	A6		0,856	0,304	Valid
7	B1	Lingkungan Kerja	0,405	0,304	Valid
8	B2		0,371	0,304	Valid
9	B3		0,439	0,304	Valid
10	B4		0,723	0,304	Valid
11	B5		0,655	0,304	Valid
12	B6		0,693	0,304	Valid
13	B7		0,766	0,304	Valid
14	C1	Pelatihan	0,852	0,304	Valid
15	C2		0,839	0,304	Valid
16	C3		0,820	0,304	Valid
17	C4		0,867	0,304	Valid
18	C5		0,705	0,304	Valid
19	C6		0,872	0,304	Valid
20	D1	Pemberdayaan Pegawai	0,682	0,304	Valid
21	D2		0,781	0,304	Valid
22	D3		0,786	0,304	Valid
23	D4		0,772	0,304	Valid
24	D5		0,782	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien

kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kepuasan Kerja Pegawai(Y)	0,60	0,884	Handal
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,60	0,814	Handal
3.	Pelatihan (X ₂)	0,60	0,940	Handal
4.	Pemberdayaan Pegawai (X ₃)	0,60	0,904	Handal

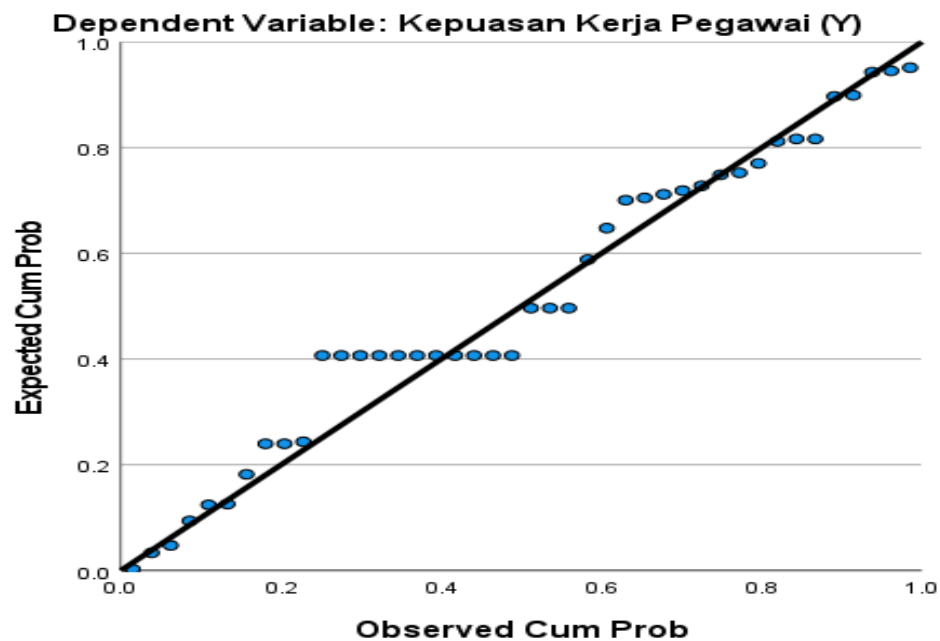
Sumber : data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila

data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,192	5,210	Non Multikolinieritas
Pelatihan (X_2)	0,977	1,023	Non Multikolinieritas
Pemberdayaan pegawai (X_3)	0,193	5,183	Non Multikolinieritas

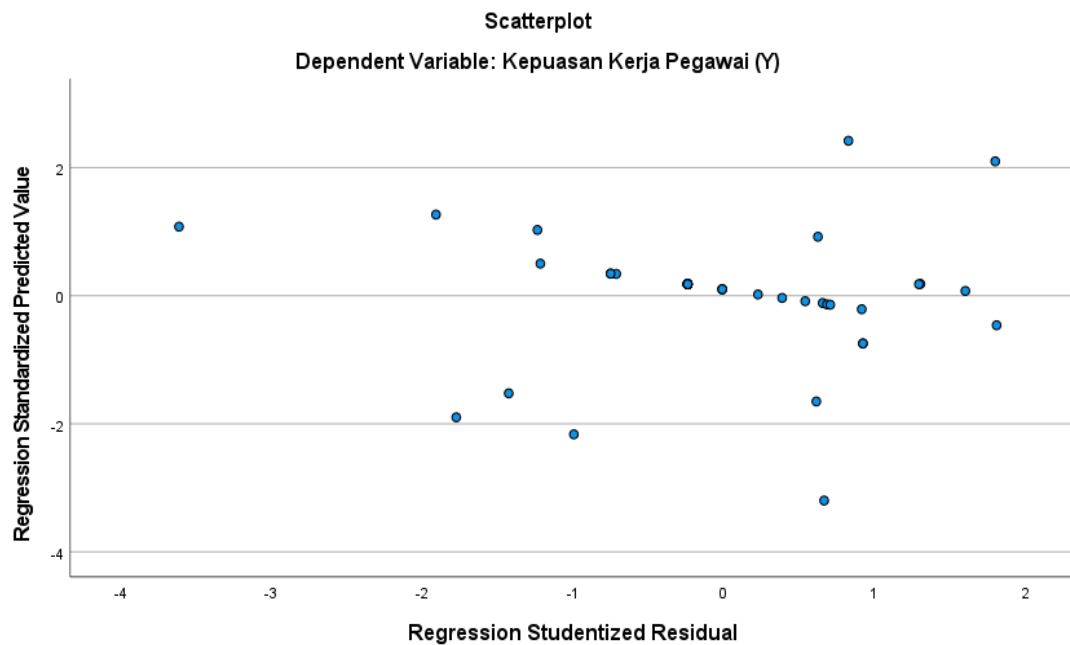
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain, varians dari residual atau kesalahan prediksi bersifat konstan di seluruh nilai variabel independen (homoskedastisitas). Kondisi ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear klasik adalah tidak adanya heteroskedastisitas, yang jika dilanggar dapat menyebabkan estimasi

parameter menjadi tidak efisien dan uji statistik menjadi tidak valid. Maka, penyebaran residual yang acak dan simetris ini menandakan bahwa model regresi memenuhi asumsi tersebut dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih andal.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1), variabel Pelatihan (X_2) dan variabel Pemberdayaan pegawai (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kepuasan kerja pegawai.

Untuk mengetahui kategori jawaban dari masing-masing variabel apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah maka terlebih dahulu ditentukan skala interval (Sugiyono, 2018:152), dengan cara sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Maka diperoleh: $(5 - 1/5) = 0,80$

Sehingga dapat diketahui kategori jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu:

- a. Skor untuk kategori sangat baik = 4,21 – 5,00
- b. Skor untuk kategori baik = 3,41 – 4,20
- c. Skor untuk kategori kurang baik = 2,61 – 3,40
- d. Skor untuk kategori tidak baik = 1,81 – 2,60
- e. Skor untuk kategori sangat tidak baik = 1,00 – 1,80

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai	0	0	0	0	6	14,3	35	83,3	1	2,4	3,88
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik	0	0	0	0	2	4,8	35	83,3	5	11,9	4,07
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
Rerata												3,97

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan indikator di atas bahwa saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik

dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Nilai rerata pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 3,97 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kepuasan kerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kepuasan kerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,97.

4.4.2 Variabel Lingkungan kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja	0	0	0	0	6	14,3	35	83,3	1	2,4	3,88
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	0	0	0	0	2	4,8	35	83,3	5	11,9	4,07
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19,0	4,12
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai	0	0	0	0	3	7,1	32	76,2	7	16,7	4,10

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	0	0	0	0	5	11,9	30	71,4	7	16,7	4,05
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya	0	0	0	0	2	4,8	32	76,2	8	19,0	4,14
Rerata												4,04

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai rerata pada variabel Lingkungan kerja sebesar 4,04. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja karena skala likert mendekati angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel lingkungan kerja termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,04.

4.4.3 Variabel Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan saya	0	0	2	4,8	7	16,7	29	69,0	4	9,5	3,83
2	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria pegawai	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,90
3	Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja	1	2,4	2	4,8	7	16,7	26	61,9	6	14,3	3,81
4	Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur	1	2,4	2	4,8	10	23,8	23	54,8	6	14,3	3,74
5	Pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan pegawai	0	0	2	4,8	9	21,4	23	54,8	8	19,0	3,88
6	Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran	0	0	3	7,1	6	14,3	27	64,3	6	14,3	3,86
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pelatihan

yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Nilai rerata pada variabel Pelatihan sebesar 3,84. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pelatihan karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka pelatihan termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel pelatihan termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,84.

4.4.4 Variabel Pemberdayaan Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pemberdayaan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya ingin meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	1	2,4	33	78,6	8	19,0	4,14
2	Pimpinan dapat menghargai kemampuan yang dimiliki oleh saya	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19,0	4,12
3	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi	0	0	0	0	3	7,1	32	76,2	7	16,7	4,10
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	0	0	5	11,9	30	71,4	7	16,7	4,05
5	Komunikasi antar saya dan rekan kerja saat ini baik	0	0	0	0	2	4,8	32	76,2	8	19,0	4,14
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa saya ingin meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Pimpinan dapat menghargai kemampuan yang dimiliki oleh saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Komunikasi antar saya dan rekan kerja saat ini baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,. Nilai rerata pada variabel Pemberdayaan pegawai sebesar 4,11. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel Pemberdayaan pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka Pemberdayaan pegawai termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel pemberdayaan pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,11.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Lingkungan kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Pemberdayaan pegawai (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan kerja pegawai

Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,071	3,425	2,024	0,000
Lingkungan kerja (X ₁)	0,412	6,867	2,024	0,000
Pelatihan (X ₂)	0,254	3,101	2,024	0,004
Pemberdayaan pegawai (X ₃)	0,296	3,795	2,024	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,071 + 0,412X_1 + 0,254X_2 + 0,296X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,071 artinya bila mana lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya, adalah sebesar 2,071 pada satuan skala likert, hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi instansi, lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan artinya pegawai mengatakan tidak setuju.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,412. Artinya setiap perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sebesar 41,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya lingkungan kerja pegawai saat

ini mampu meningkatkan kepuasan kerjanya dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

- c. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,254. Artinya setiap perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya sebesar 25,4% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya pelatihan saat ini sudah baik.
- d. Koefisien regresi Pemberdayaan pegawai (X_3) sebesar 0,296. Artinya setiap perubahan dalam variabel Pemberdayaan pegawai secara relatif akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. sebesar 29,6% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya pemberdayaan pegawai sudah mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- e. Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 0,046 artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 4,6%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara variabel yang diteliti pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Segala sesuatu yang belum dimasukkan kedalam variabel penelitian ini termasuk kesalahan peneliti dalam $1-R^2$. Error itu bukan saja salah meletakkan angka tetapi semua variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh

dominan dalam meningkatkan Kepuasan kerja pegawai Pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,948 ^a	0,898	0,890	0,11243

Sumber: Hasil Penelitian,2025 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,948 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,8%. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan Pemberdayaan pegawai (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,890 artinya bahwa sebesar 89% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan

pemberdayaan pegawai (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 11% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kompensasi, beban kerja, pengalaman kerja dan lainnya.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai secara simultan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	4,243	3	1,414	111,904	2,852	0,000 ^b
	Residual	0,480	38	0,013			
	Total	4,724	41				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 111,904 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (111,904) lebih besar dari F_{tabel} (2,852) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan Pemberdayaan pegawai (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitiand dari Pareraway, *et al.* (2018) menyatakan lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan pegawai maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1)

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,867 > 2,024$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wongkar, *et al.* (2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai.

2. Pelatihan (X_2)

Pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,101 > 2,024$) dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wongkar *et al.*, (2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai.

3. Pemberdayaan pegawai (X_3)

Pengaruh variabel pemberdayaan pegawai terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,795 > 2,024$) nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Pareraway, *et al.* (2018). karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi pemberdayaan pegawai maka semakin baik juga kepuasan kerja pegawai.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pareraway, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu suasana kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan fasilitas yang memadai menciptakan rasa aman dan semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini mendorong meningkatnya motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta produktivitas pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, mencerminkan pentingnya peran lingkungan kerja dalam menciptakan suasana kerja yang optimal.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan tugas pokok, pegawai merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja, karena pegawai merasa lebih termotivasi, memiliki peluang pengembangan karier, dan lebih berkomitmen terhadap instansi.

Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya. Ketika pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan, dilibatkan dalam proses kerja, serta diberi ruang untuk mengembangkan potensi diri, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi. Rasa memiliki dan tanggung jawab yang meningkat ini mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap instansi. Dengan adanya pemberdayaan, pegawai juga merasa lebih termotivasi dan puas karena dapat memberikan kontribusi nyata, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya .
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.
3. Pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.
4. Lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor BKKBN Kabupaten Nagan Raya di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat bersikap tegas kepada semua pegawai yang melakukan pelanggaran/tidak patuh terhadap pekerjaan tanpa pengecualian

2. Pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai misalnya dengan adanya sistem penerangan pada ruangan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Pimpinan dapat memberikan metode pelatihan kerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku pada instansi pemerintah dan memberikan arahan kerja kepada pegawai dan melakukan pengawasan kepada pegawai agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti misalnya pimpinan memberikan arahan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
4. Menyampaikan informasi yang tepat sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik misalnya pimpinan memberikan informasi yang jelas kepada pegawai dengan waktu yang tepat, kemudian pimpinan melakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. (2018) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 1, (1), 1-17.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Arifin, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi*, 1 (3), 1-15.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Debora. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 1, (1), 1-11.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dewi, I. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1, (1), 1-9.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H.T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I.P. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khusna, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

- Lala, S. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Fakultas Bisnis dan Ekonomika*, 1 (1), 1-17.
- Lodjo, F.S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mariyanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21 (2), 133-142
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *In CoMBInES Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165-2177.
- Mora, Z. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 438-4
- Nuzulman., Safitri, H.M., Budi, A.S., & Nabila, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 13 (1), 65-74.
- Pangarso, A. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal KinerjaVolume*, 19 (1), 172-191
- Parreraway, A. S., Kojo, C., dan Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6 (3), 1828 – 1837.
- Pekereng, A. I. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, Vol. 6, No. 2, 766-775.
- Prihantono, M. (2019) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17 (1)*, 1-11.

- Riniwati, H. (2019). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai,V., dan Sagala. (2020). *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Srinadi, N. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno., dan Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kuo, T.H.. (2019). Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110. No. 1. pp. 24-42.
- Priansa, D. J. (2019). *Konsumen, Pemasaran*. Bandung: : CV Pustaka Setia.
- Tjiptono. (2020). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wati, Y. R., dan Baskoro, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1 (2), 198-211.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., dan Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3338 – 3347

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *kolom*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 6-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. > 16 Tahun ☐

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi					
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai					
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas					

b. Lingkungan Kerja (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sistem penerangan ruangan dapat menimbulkan semangat kerja					
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan					
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum					
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai					
6	Hubungan kerja sesama rekan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					

7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya					
---	--	--	--	--	--	--

c. Pelatihan (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan saya					
2	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria pegawai					
3	Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja					
4	Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur					
5	Pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan pegawai					
6	Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran					

d. Pemberdayaan Pegawai (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya ingin meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Pimpinan dapat menghargai kemampuan yang dimiliki oleh saya					
3	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
5	Komunikasi antar saya dan rekan kerja saat ini baik					

Lampiran 2 Data Kuisiomer

NO	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator							X1	Indikator						X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7		C1	C2	C3	C4	C5	C6		D1	D2	D3	D4	D5	
1	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4,00
2	4	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	5	4,57	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4,83	4	5	5	4	4	4	4	4,29	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
4	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	5	5	4,57	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
5	5	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	4	5	3,86	5	5	5	5	5	5	5,00	4	3	3	4	5	3,80
6	5	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
7	3	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	3	4	3,86	4	5	4	5	4	5	4,50	4	4	4	3	4	3,80
8	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4,00
9	3	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33	4	4	4	4	4	4,00
10	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	4	3,17	4	4	4	4	4	4,00
11	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	3,86	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	3	4	4	3,80
12	5	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
13	5	1	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4,83	4	5	5	4	4	4	4	4,29	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
14	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
15	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00
16	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
17	3	1	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
18	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
19	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
20	3	1	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
21	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
22	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,17	3	4	3	4	4	4	4	3,71	3	4	1	1	5	2	2,67	4	4	4	4	4	4,00
23	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	5	5	4,57	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
24	2	1	1	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
25	6	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	5	5	4,57	4	4	3	3	3	3	3,33	5	5	5	5	5	5,00
26	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4,33	4	5	4	5	5	5	5	4,71	4	3	3	4	4	4	3,67	5	5	5	5	5	5,00
27	5	1	2	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3,33	3	4	4	5	4	5	4	4,14	3	3	3	3	3	3	3,00	5	5	4	5	4	4,60
28	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	5	4,29	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	5	4,60
29	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	4	3,86	4	4	4	3	3	3	3,50	4	4	4	3	4	3,80
30	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3,50	4	4	3	3	3	3	3	3,29	4	3	4	3	3	3	3,33	4	3	3	3	3	3,20
31	1	1	1	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4,17	5	4	4	5	5	5	5	4,71	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
32	5	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,17	3	4	3	4	4	4	4	3,71	4	4	3	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00
33	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4,17	4	5	4	4	4	4	4	4,14	4	4	5	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
34	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
35	2	1	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	3	4	4,00
36	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	3	3	3,14	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	3	3,40
37	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
38	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4,00	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
39	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2	2	2,00	2	4	4	4	4	3,60
40	3	1	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3,83	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
41	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
42	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3,83	4	3	4	4	4	4	4	3,86	3	4	5	3	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	2.4	2.4	2.4
	26-31 tahun	7	16.7	16.7	19.0
	32-37 tahun	13	31.0	31.0	50.0
	38-43 tahun	12	28.6	28.6	78.6
	44-50 tahun	7	16.7	16.7	95.2
	> 51 tahun	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	4	9.5	9.5	9.5
	Menikah	38	90.5	90.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	2.4	2.4	2.4
	Diploma	10	23.8	23.8	26.2
	Sarjana (S1)	28	66.7	66.7	92.9
	Pasca Sarjana (S2)	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	18	42.9	42.9	42.9
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	15	35.7	35.7	78.6
	>Rp. 5.500.000	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	4.8	4.8	4.8
	6-10 Tahun	9	21.4	21.4	26.2
	11-15 Tahun	16	38.1	38.1	64.3
	> 16 Tahun	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 4 Persentase Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	KS	4	9.5	9.5	11.9
	S	31	73.8	73.8	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9.5	9.5	9.5
	S	36	85.7	85.7	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9.5	9.5	9.5
	S	36	85.7	85.7	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	14.3	14.3	14.3
	S	35	83.3	83.3	97.6
	SS	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.8	4.8	4.8
	S	35	83.3	83.3	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9.5	9.5	9.5
	S	36	85.7	85.7	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 5 Persentase Lingkungan Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	14.3	14.3	14.3
	S	35	83.3	83.3	97.6
	SS	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.8	4.8	4.8
	S	35	83.3	83.3	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9.5	9.5	9.5
	S	36	85.7	85.7	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.1	7.1	7.1
	S	31	73.8	73.8	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.1	7.1	7.1
	S	32	76.2	76.2	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	11.9	11.9	11.9
	S	30	71.4	71.4	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.8	4.8	4.8
	S	32	76.2	76.2	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 6 Persentase Pelatihan (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.8	4.8	4.8
	KS	7	16.7	16.7	21.4
	S	29	69.0	69.0	90.5
	SS	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.8	4.8	4.8
	KS	6	14.3	14.3	19.0
	S	28	66.7	66.7	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.4	2.4	2.4
	TS	2	4.8	4.8	7.1
	KS	7	16.7	16.7	23.8
	S	26	61.9	61.9	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.4	2.4	2.4
	TS	2	4.8	4.8	7.1
	KS	10	23.8	23.8	31.0
	S	23	54.8	54.8	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.8	4.8	4.8
	KS	9	21.4	21.4	26.2
	S	23	54.8	54.8	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.1	7.1	7.1
	KS	6	14.3	14.3	21.4
	S	27	64.3	64.3	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 7 Persentase Kedisiplinan (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	S	33	78.6	78.6	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.1	7.1	7.1
	S	31	73.8	73.8	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.1	7.1	7.1
	S	32	76.2	76.2	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	11.9	11.9	11.9
	S	30	71.4	71.4	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.8	4.8	4.8
	S	32	76.2	76.2	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.00	.584	42
A2	3.95	.379	42
A3	3.95	.379	42
A4	3.88	.395	42
A5	4.07	.407	42
A6	3.95	.379	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19.81	2.451	.747	.866
A2	19.86	2.906	.856	.841
A3	19.86	2.857	.902	.834
A4	19.93	3.287	.498	.893
A5	19.74	3.320	.454	.900
A6	19.86	2.906	.856	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.81	4.158	2.039	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		28.413	41	.693		
Within People	Between Items	.841	5	.168	2.091	.068
	Residual	16.492	205	.080		
	Total	17.333	210	.083		
Total		45.746	251	.182		

Grand Mean = 3.97

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.88	.395	42
B2	4.07	.407	42
B3	3.95	.379	42
B4	4.12	.504	42
B5	4.10	.484	42
B6	4.05	.539	42
B7	4.14	.472	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	24.43	4.202	.405	.826
B2	24.24	4.235	.371	.831
B3	24.36	4.040	.439	.807
B4	24.19	3.280	.723	.756
B5	24.21	3.441	.655	.770
B6	24.26	3.222	.693	.762
B7	24.17	3.313	.766	.749

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.31	4.853	2.203	7

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		28.425	41	.693		
Within People	Between Items	2.259	6	.376	2.917	.009
	Residual	31.741	246	.129		
	Total	34.000	252	.135		
Total		62.425	293	.213		

Grand Mean = 4.04

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.83	.660	42
C2	3.90	.692	42
C3	3.81	.833	42
C4	3.74	.857	42
C5	3.88	.772	42
C6	3.86	.751	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19.19	11.865	.852	.927
C2	19.12	11.717	.839	.927
C3	19.21	10.953	.820	.930
C4	19.29	10.599	.867	.924
C5	19.14	11.833	.705	.943
C6	19.17	11.215	.872	.923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.02	16.170	4.021	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		110.496	41	2.695		
Within People	Between Items	.734	5	.147	.909	.476
	Residual	33.099	205	.161		
	Total	33.833	210	.161		
Total		144.329	251	.575		

Grand Mean = 3.84

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Pemberdayaan Pegawai (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.14	.521	42
D2	4.12	.504	42
D3	4.10	.484	42
D4	4.05	.539	42
D5	4.14	.472	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	16.40	3.076	.682	.899
D2	16.43	2.983	.781	.877
D3	16.45	3.034	.786	.877
D4	16.50	2.890	.772	.880
D5	16.40	3.076	.782	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.55	4.595	2.144	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		37.681	41	.919		
Within People	Between Items	.267	4	.067	.752	.558
	Residual	14.533	164	.089		
	Total	14.800	168	.088		
Total		52.481	209	.251		

Grand Mean = 4.11

Lampiran 12 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.890	.11243

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai (X3), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.243	3	1.414	111.904	.000 ^b
	Residual	.480	38	.013		
	Total	4.724	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai (X3), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.071	.527		3.975	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.412	.060	.442	6.867	.000
	Pelatihan (X2)	.254	.082	.263	3.101	.004
	Pemberdayaan Pegawai (X3)	.296	.078	.315	3.795	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

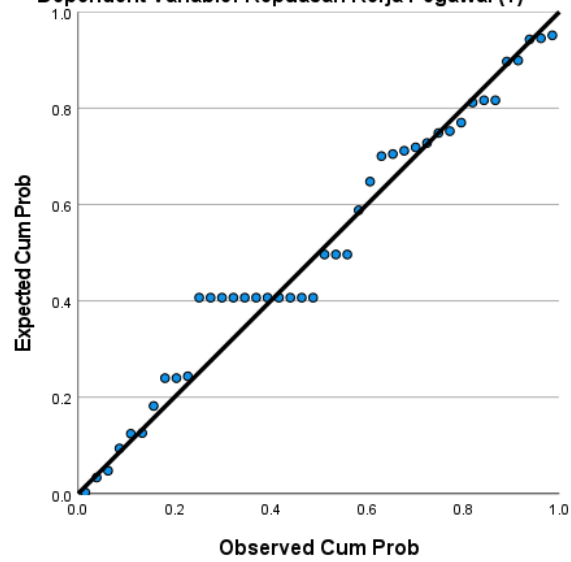
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.192	5.210
	Pelatihan (X2)	.977	1.023
	Pemberdayaan Pegawai (X3)	.193	5.183

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

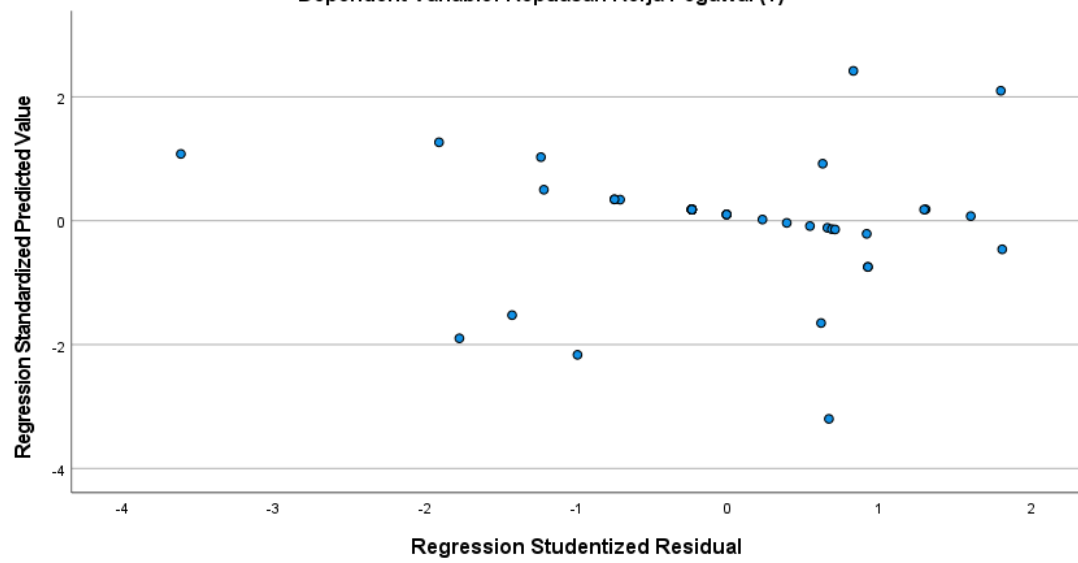
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel