Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

D'Hotel Jakarta bergerak di industri perhotelan yang mulai didirikan pada 22 Desember 2013, yang dikelolah oleh PT. Pesona Putra Manggala yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kalindo Energy yang bergerak dibidang SPBU dan Pertambangan. Hotel ini terletak di Jl. Sultan Agung No. 9 Guntur Setiabudi, Jakarta Selatan. Memiliki 9 divisi dan 104 karyawan yang bekerja di D'Hotel Jakarta.

Gambar 3. 1 Logo D'Hotel Jakarta

Sumber: Data Perusahaan

Lokasi yang strategis menjadi keunggulan dari D'Hotel Jakarta dari pusat bisnis di daerah kuningan, dan dekat dengan pusat rekreasi dan perbelanjaan di jantung Ibukota Jakarta. D'Hotel telah melebarkan sayapnya dengan membangun cabang di daerah Lombok, Bali, dan Karawang. Dan sudah terencana akan membangun di daerah Bekasi untuk memperluas bisnis perhotelan. Motto dari D'Hotel Jakarta adalah "*Affordable Luxury Hotel*". Hal ini yang mencerminkan

citra hotel di mata konsumen, dengan harga yang terjangkau tetapi berlokasi sangat strategis.

Nilai-nilai yang ditekankan dalam D'Hotel Jakarta adalah hotel yang peduli terhadap keamanan, kecepatan, kenyamanan, kemudahan, keramahan, keandalan, dan biaya yang sepadan. Serta peduli terhadap kebutuhan tamu seperti kebutuhan untuk dikenal, ditangani dengan baik, diperlakukan sebagai orang penting, didengar, dimengerti perasaannya, ditanggapi, dan diberikan tindak lanjut.

3.1.1 Lokasi Penelitian

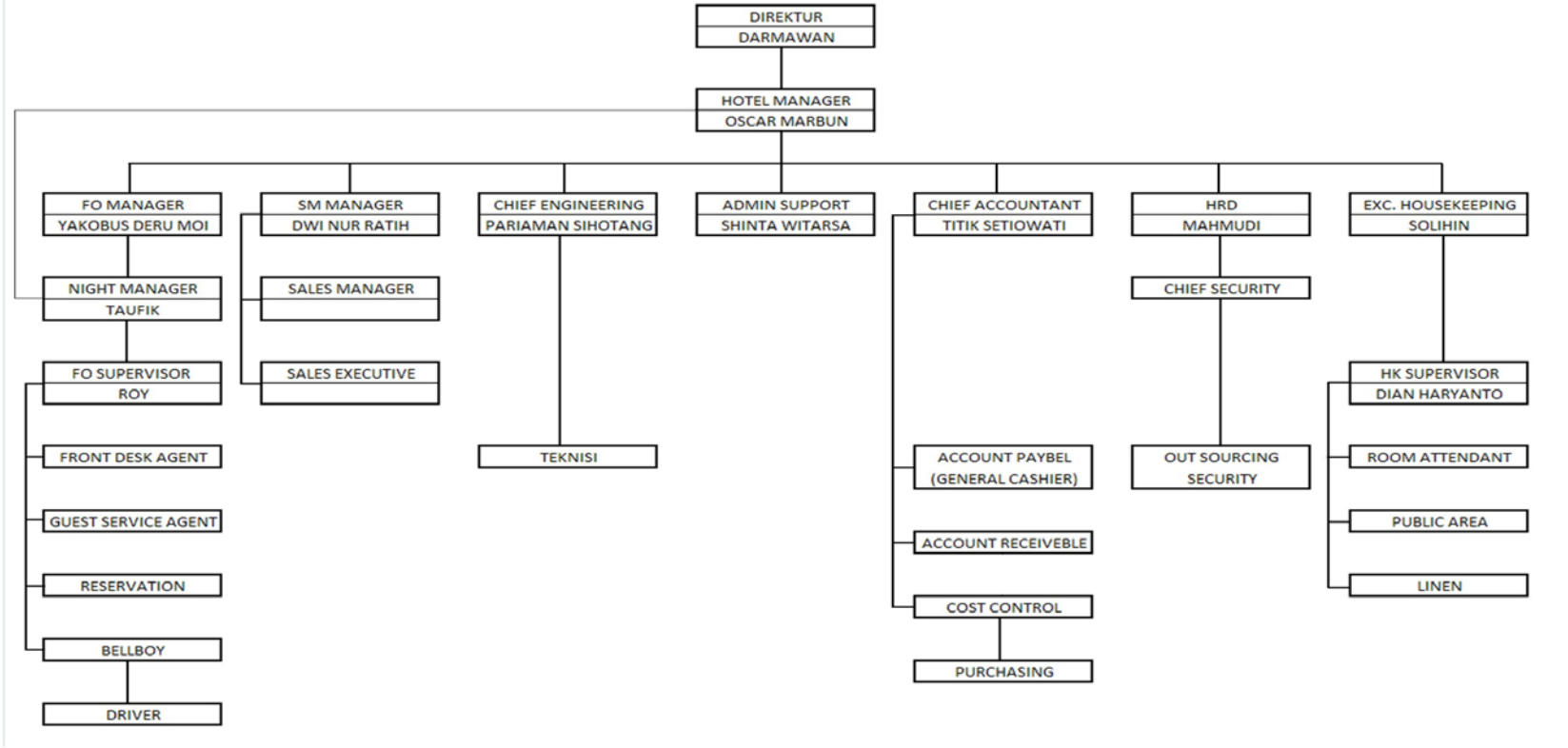
Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap yang bekerja di D'Hotel Jakarta yang berlokasi di Jl. Sultan Agung no. 9, Guntur Setiabudi, Jakarta Selatan.

3.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi misi dari D'Hotel Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Visi: Menjadikan *D'Hospitality Management* sebagai pilihan terbaik dalam pengelolaan Industri hotel, restoran, apartment, rumah sakit, mall, entertainment dan town house serta "*go public*".
2. Misi: Memberikan layanan yang berkesan, tak terlupakan bagi pelanggan, keuntungan maksimal bagi pemilik dan pemegang saham serta memberikan kesejahteraan bagi pekerja

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi D'Hotel Jakarta

Sumber: Data Perusahaan

3.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian yaitu rancangan utama yang men-spesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis data/ informasi yang dibutuhkan (Zikmund, *et al*., 2013:64).

3.2.1 Research Data

Menurut Malhotra (2010:73) *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil penelitian ini adalah *primary data*, yaitu data dikumpulkan melalui survei kepada responden yang termasuk dalam target populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan tetap D'Hotel Jakarta.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yakni *descriptive research*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013:134) penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empirisyang melibatkan pengukuran numerik dan analisis.

Descriptive research menurut Zikmund, *et. al*. (2013:53) adalah karakteristik deskriptif dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan; mencoba untuk "*paint a picture*" dari sebuah sistuasi yang ada.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1Target Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund *et al*., (2013: 392) populasi adalah suatu grup dalam satu kesatuan yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di D'Hotel Jakarta.

Sampel menurut Zikmund *et al.*, (2013:393) sampel adalah sekelompok individu dari sebuah populasi". Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penilitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja ≥ 1 tahun di D'Hotel Jakarta.

Setelah mengetahui populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti perlu mengetahui siapa saja yang dapat dijadikan objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan *sampling frame*. "*Sampling frame* menurut Zikmund *et al.*, (2013:388) adalah daftar elemen yang dapat membuat sampel dapat digambarkan dengan baik". Pada penelitian ini, yang menjadi *sampling frame* adalah karyawan tetap yang bekerja di D'Hotel Jakarta. Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada 23 Mei 2017 – 27 Mei 2017. *Pre-test* dilakukan untuk menguji validitas serta reliabilitas dari *variable* yang di gunakan. Untuk jumlah responden untuk *pre-test* adalah sebanyak 30 responden. Sedangkan *main test* dilakukan pada tanggal 5 Juni 2017 - 9 Juni 2017 sebanyak 80 responden.

3.3.2Teknik Sampling

Menurut Zikmund *et al*., (2013:392) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana unit sampel yang dipilih adalah berdasarkan *personal judgement* dan *convenience*. Probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang terpilih tidak diketahui. *Nonprobability sampling* dapat digunakan dalam penelitian bisnis.

Probability sampling menurut Zikmund *et. al.* (2013) adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi yang dimiliki diketahui. Sampel probabilitas memiliki unsur keacakan dalam proses seleksi. Setiap anggota memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih.

Teknik *sampling* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *judgemental sampling* yang menurut Zikmund *et al.,* (2013:393) adalah *non probality technique* yang mana sampel yang dipilih berdasarkan pendapat seseorang tentang karakteristik yang perlu terhadap *sample member*. Teknik ini dilakukan berdasarkan pendapat dari *experienced individual*.

3.3.3 Sampling Size

Maholtra mengungkapkan dalam buku *Marketing Research* (2010: 374) bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* itu kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Slovin (Ryan Thomas, 2013:20), sebagai berikut:

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

dimana

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Didalam Slovin batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Penelitian ini menggunakan batas toleransi 5%. Dengan mengasumsikan jumlah populasi sebanyak 100 responden. *n* = N / (1 + N e^2) = 100 / (1 + 100 x $0{,}05^2$) = 80. maka dapat ditentukan bahwa jumlah *sample* minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 80 responden

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Zikmund *et al*. (2013) data dalam penelitian dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Menurut Zikmund *et al*. (2013) sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan dan dihimpun secara langsung khusus untuk proyek atau penelitian yang sedang dikerjakan. Data sekunder menurut Zikmund *et al.* (2013) adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk suatu tujuan lain. Contohnya dari artikel dan jurnal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang penulis dapatkan berasal dari D'Hotel Jakarta. Dan data sekunder yang penulis gunakan berasal dari beberapa sumber seperti artikel dari website, jurnal serta buku.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Observation research menurut Zikmund *et al.* (2013:236) adalah proses sistematis untuk mencatat pola prilaku orang lain, objek, dan kejadian yang sedang terjadi. *Survey research* menurut Zikmund *et al.* (2013:185) adalah proses pencarian data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel secara individual.

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan kedua metode yaitu metode *observation research* dengan berupa pengamatan secara langsung lingkungan, kondisi perusahaan, dan karyawan D'Hotel Jakarta. Serta menggunakan *survey research* dengan cara melakukan *in-depth* interview dengan karyawan hotel serta menyebarkan survey berupa kuisioner yang diisi oleh karyawan D'Hotel Jakarta.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk pretest dilakukan pada bulan April 2017. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada pretest ini adalah sebanyak 30 responden. Periode penyebaran dan pengumpulan kuisioner *main test* adalah 29 Mei 2017 – 2 Juni 2017.

Responden yang mengisi kuisioner penelitian ini adalah sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan tetap D'Hotel Jakarta.

Dalam kuisioner ini, peneliti menggunakan skala *likert* menurut Zikmund *et al*. (2013) digunakan untuk mengukur sikap yang dirancang untuk memungkinkan responden menilai seberapa mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat dengan hati-hati. Pengukurannya dimulai dari sikap untuk sangat negatif sampai yang sangat positif terhadap beberapa objek penelitian.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	**Skala**
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund *et al*. (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke yang lain, dapat menunjukan perbedaan dalam nilai. Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang digunakan dalam proses penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel indipenden.

3.6.1 Variabel Indipenden

Variabel indipenden sering disebut sebagai *variabel stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering di sebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Variabel bebas pada penilitian ini adalah *employee empowerment* (X_1), *teamwork* (X_2), dan *grooming training* (X_3).

3.6.1.1 Employee Empowerment (X_1)

Menurut Schermerhorn *et, al.* (2012:275) dalam buku *Organizational Behaviour*, *empowerment* adalah proses dimana seorang manajer membantu orang lain untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk membuat keputusan yang mempempengaruhi diri sendiri dan pekerjaan mereka. Menurut Jacquiline (2014) dalam Hanaysha (2016), menyatakan bahwa karyawan diberdayakan cenderung mengembangkan perasaan motivasi yang akan membantu mereka untuk mendapatkan otoritas dan mengontrol dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan penting untuk menangani kebutuhan pelanggan.

Varibel ini di ukur dengan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukan *employee empowerment* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukan *employee empowerment* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran lebih condong ke 5 maka tingginya *employee empowerment* yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, sebaliknya jika hasil

pengukuran lebih condong ke 1 maka rendahnya *employee empowerment* yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

3.6.1.2 Teamwork (X_2)

Menurut Gallie *et al.* dalam Hanaysha (2016), mengungkapkan bahwa teamwork meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui kerja sama tim, setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu sesuai dengan ahlinya.

Varibel ini di ukur dengan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukan *teamwork* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukan *teamwork* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran lebih condong ke 5 maka tingginya *teamwork* dalam anggota tim untuk menyelesaikan tugas, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 1 maka kurangnya *teamwork* dalam anggota tim untuk menyelesaikan tugas bersama.

3.6.1.3 Grooming Training (X_3)

Menurut Raymond A. Noe (2010:5), *employee training* mengacu pada usaha terencana dari perusahaan untuk memfasilitasi karyawan, serta mengajarkan kompetensi pekerjaan yang berkaitan. Kompetensi-kompetensi ini termasuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang merupakan kritik untuk keberhasilan kinerja. Dan dapat disimpulkan *grooming training* adalah usaha dalam memfasilitasi karyawan serta mengajarkan perilaku dalam berpenampilan dan berpakaian guna untuk meningkatkan keunggulan perusahaan.

Varibel ini di ukur dengan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukan *grooming training* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukan *grooming training* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran lebih condong ke 5 maka tingginya *grooming training* yang diberikan sangat efektif bagi karyawan, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 1 maka *grooming training* yang diberikan D'Hotel Jakarta tidak efektif bagi karyawan.

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *job satisfaction (Y).*

3.6.2.1 Job Satisfaction (Y)

Job satisfaction menurut Griffin dan Ebert (2006:240) adalah kesenangan dari seseorang yang berasal dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika seseorang senang atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka akan puas. Sebaliknya, jika mereka tidak menyukai atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka tidak akan merasa puas. Biasanya, karyawan yang puas akan memiliki semangat juang yang tinggi. Menurut Schermerhorn *et. al.* (2012:62), *job satisfaction* adalah sejauh mana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang pekerjaan di lingkungan kerja.

Varibel ini di ukur dengan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukan *job satisfaction* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukan *job satisfaction* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran lebih condong ke 5 maka tingginya *job satisfaction* yang dimiliki karyawan, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 1 maka rendahnya *job satisfaction* yang dimiliki karyawan.

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016:47) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel–variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi–dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016:15) dalam *pre-test* penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23 yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. IBM SPPS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *maintest* penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23

3.7.2 Uji Validitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:49) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis *Multivariate* (2006:53) bahwa uji bartlett of sphericity a dalah uji statistic untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat inter korelasi antar variable dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Zikmund (2013:303) uji realibilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu measurement secara akurat mewakili suatu konsep. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Ghozali (2016:58) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk mengukurtingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, yaitu dengan menggunakan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), loading factor, dan nilai signifikan. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan loading factor yang dikehendaki harus >

0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.50.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1Uji Multikoloniearitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Menurut Ghozali (2016:104) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel independent. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor(VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10.

Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesame variable independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*(VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karenaVIF = 1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0,10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2016:134) “uji heteroskedastisitas adalah suatu situasi dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.” Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4.3 Uji Normalitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:147) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:163) bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam hal ini terdapat kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu, biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Analisis Regresi Berganda

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:85) bahwa Analisis regresi adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variable independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata

variabel dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee empowerment, teamwork, grooming training* terhadap *job satisfaction.*

3.7.6.2 Uji Parsial (T test)

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:164) bahwa uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = *Job Satisfaction*

X1 = *Employee Empowerment*

X2 = *Teamwork*

X3= *Grooming Training*

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

3.8 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Defenisi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	***Employee Empowerment***	*Employee empowerment* terjadi ketika karyawan ingin berbagi informasi, meningkatkan kemampuan intelektualnya untuk mendapatkan otonomi dalam mengambil keputusan.(Karim& Herman, 2012 dalam Hanaysha & Tahir, 2015). Yang mencakup hal dalam berbagi kekuatan antara manajer dan karyawan (Khan et al., 2014 dalam Hanaysha & Tahir, 2015).	1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan saya	*Likert Scale* 1 – 5	*"Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction"* 3rd Global Conference on Business and Social Science 2015 (Jalal Hanaysha & Rozita Tahir)
			2.	Saya percaya diri terhadap keahlian yang saya miliki		
			3.	Saya memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya		
			4.	Atasan memberi kepercayaan kepada saya untuk mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan saya		
			5.	Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.		

2.	***Teamwork***	*Teamwork* adalah suatu proses pengorganisasian kelompok antar karyawan untuk mencapai pekerjaan tertentu (Purdy et al. 2010 dalam Hanaysha & Tahir, 2015)	1.	Saya dan tim kerja saya saling membantu untuk menyelesaikan tugas	*Likert Scale* 1 - 5	*"Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction"* 3rd Global Conference on Business and Social Science 2015 (Jalal Hanaysha & Rozita Tahir)
			2.	Saya dan tim kerja saya memiliki hubungan yang dekat		
			3.	Saya dan tim kerja saya sangat menghormati satu sama lain		
			4.	Saya dan tim kerja saya saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas		
			5.	Tim kerja saya saling memberi semangat dalam mengerjakan tugas		
3.	***Grooming Training***	*Training* adalah proses pengembangan keahlian untuk mencapai tujuan tertentu, dan harus mengarah pada perubahan perilaku yang menguntungkan.	1.	Perusahaan memberikan *grooming training* yang sesuai dengan kebutuhan saya	*Likert Scale* 1 - 5	*"Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction"* 3rd Global Conference on Business and Social
			2.	*Grooming training* merupakan pelatihan yang penting di perusahaan saya		

		(Wagunhurst, 2002 dalam Hanaysha & Tahir, 2015), *Well groomed* istilah bahasa inggris, yang digunakan untuk menggambarkan, orang berbusana resmi dengan baik menarik (Echols & Shadily, 2003). Kesimpulannya pengertian *Grooming Training* adalah *training* yang memberikan tata cara untuk berpenampilan seseorang karyawan yang terjaga dan selalu rapi secara keseluruhan, dimulai dari ujung rambut sampai ujung kaki.	3.	Saya merasa *grooming training* yang diberikan bermanfaat untuk pekerjaan saya		Science 2015 (Jalal Hanaysha & Rozita Tahir)
			4.	Saya puas dengan *grooming training* yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya		
			5.	Saya merasa puas dengan jumlah *grooming training* yang saya terima di tempat kerja		
4.	***Job Satisfaction***	*Job satisfaction* mengacu pada sesuatu yang menyenangkan keadaan emosional. Serta menjadi penilaian dari pencapaian pekerjaan seseorang. (Locke, 1969 dalam	1.	Saya puas dengan hubungan baik dengan rekan kerja saya	*Likert Scale* 1 - 5	*"The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction"* Tourism Management 2006 (Osman M. Karatepe,
			2.	Saya merasa puas dengan aturan di perusahaan		
			3.	Saya puas dengan arahan yang diberikan atasan saya		

		Karatepe *et. al*., 2005)	4.	Secara keseluruhan saya sangat puas dengan pekerjaan saya		Orhan Uludag & Ismet Menevis)
			5.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan		