

**HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN DAN PEMBERIAN *REWARD*
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PUSAT STATISTIK WILAYAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU**

Noviansyah *)

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Email : noviansyahrais95@gmail.com

Yusi Rapareni **)

Dosen STIKes Dona Palembang

Email : <http://yussirapa.gmail.com/>

ABSTRACT

Based on the results of data analysis using multiple correlation test, it shows that the variable correlation coefficient value (R) of the study is 0.859, it can be concluded that there is a very strong correlation together between Training and Reward Giving with Employees' Satisfaction of the Ogan Komering Ulu Regional Central Bureau of Statistics which is 85.9%. Based on the results of data analysis using the Pearson product moment correlation calculation, it shows that the correlation value obtained for Training (X1) with Job Satisfaction (Y) is 0.849, which means that there is a very strong correlation with criteria between Training (X1) and Job Satisfaction (Y). Correlation value is obtained for Reward Giving (X2) with Job Satisfaction (Y) of 0.612, which means that there is a strong correlation with the criteria between Reward Giving (X2) and Job Satisfaction (Y). While the simultaneous testing (jointly) of the Training (X1) and Reward (X2) variables with Job Satisfaction (Y) is 0.000. Then compared with the probability value of 0.05, it turns out that the probability value of 0.05 is greater than the Sig. F Change or $0.05 \geq 0,000$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a very strong correlation between Training and Reward Giving and Job Satisfaction at the Ogan Komering Ulu Regional Central Bureau of Statistics.

Keywords: Training, Reward Giving, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu

tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hasibuan, 2017:9)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik pada organisasi tersebut, dikarenakan pegawai adalah sumber daya manusia yang merupakan aset paling terpenting bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, untuk itu setiap organisasi harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Pelatihan dan Pemberian *Reward*.

Badan Pusat Statistik wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu, merupakan sebagai organisasi yang bergerak dengan memiliki tujuan untuk menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik.

Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:202) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pelatihan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2018:62) Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan

pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para pegawai tersebut dapat membantu organisasi mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing organisasi secara berkesinambungan.

Berdasarkan pengamatan di Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa Latihan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan merupakan bukan proses sesaat. Masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi, dan jabatan baru akan terus terlaksana yang mendorong agar pimpinan terus merencanakan program secara kontinyu. Untuk itu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program

pengembangan pegawai melalui pelatihan. Program pelatihan dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki oleh organisasi sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para pegawai tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendukung daya saing organisasi secara terus menerus.

Selain pelatihan, pemberian *Reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi kepuasan kerja kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Simamora (2010:514) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Tetapi pemberian *reward* yang berlaku di

kantor masih minim , terlihat bahwa kesejahteraan fasilitas kerja kantor masih kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Hubungan Antara Pelatihan dan Pemberian Reward Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu”**

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber -sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Pelatihan

Menurut Kasmir (2017:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kemudian akan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada awalnya pelatihan kerja hanya diperuntungkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam organisasi termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial.

Menurut Hamali (2018:63) Pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (pegawai atau sekelompok orang).

Indikator-indikator pelatihan atau program pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017:62)

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan untuk peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan sebagai:

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
- 2) Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan terdiri dari yaitu: pengelolaan (manajemen) kantor, tata naskah dan Korespondensi, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja,

kepemimpinan kerja, pelaporan kerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan orang dewasa (androgigi) dengan teknik partisipatif, yaitu: diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan demonstrasi, *games*, latihan dalam kelas, test dan *ranking exercise*, kerja tim dan *study visit*.

e. Kualifikasi Peserta

Peserta adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut yaitu: karyawan tetap yang menduduki jabatan KTU, kepala bagian, kepala subbagian atau karyawan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan perusahaan.

f. Kualifikasi Pelatih/Instruktur

Pelatih/instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut.

- 1) Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.
- 2) Instruktur luar yang profesional dalam bidang yang ada hubungan dengan materi pelatihan.
- 3) Pelatih/instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif.

g. Waktu (banyak sesi) Pelatihan

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi (atau setara dengan 52,5 jam).

Pemberian Reward

Menurut Wibowo (2014:306) *Reward* (penghargaan) merupakan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan hasil yang diperoleh pekerja mendapat upah atau gaji. Atau juga Reward merupakan balas jasa atau tambahan penerimaan yang diberikan oleh

pemimpin kepada pegawai untuk menghargai kinerja pekerjaannya.

Menurut Simamora dikutip dalam Abdullah (2005:514) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mahmudi (2015:179) Komponen utama sistem insentif/reward terdiri atas empat elemen/Indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan

gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan meliputi (tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua),

Fasilitas kerja misalnya (kendaraan dinas, sopir pribadi, dan rumah dinas) dan kesejahteraan rohani misalnya (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, berupa penugasannya yaitu untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan,

kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan penugasan untuk magang atau studi banding.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya. Namun meskipun penghargaan psikologis dan sosial ini tidak dapat diukur secara finansial, nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya yaitu promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

Kepuasan Kerja

Hamali (2018:2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi pekerjaan. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan

jabatan ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis Korelasi Berganda

Menurut Riduwan dan Sunarto (2012:86) analisis korelasi ganda digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan Sugiyono (2007:231) menyatakan bahwa Korelasi Ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan

kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

Menurut Sunarto (2012:80) Teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* termasuk teknik statistic parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu yaitu: data dipilih secara acak (*random*), datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpolar linier, dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama.

Korelasi *pearson product moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari angka ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara Individual (parsial) dengan uji-t

a. Uji signifikansi variabel Pelatihan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y),

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut:

$$H_a : r_{yx1} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx1} = 0$$

$H_a: r_{X_1Y} \neq 0$ artinya Pelatihan mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

$H_o: r_{X_1Y} = 0$ artinya Pelatihan tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

b. Uji signifikan untuk Pemberian Reward (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y),

Riduwan dan Sunarto (2012:288) uji signifikansi X_2 dengan Y ditunjukkan oleh Tabel Correlation. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut:

$$H_a : r_{x2y} \neq 0$$

$$H_o : r_{x2y} = 0$$

$H_a: r_{X_2Y} \neq 0$ artinya Pemberian Reward mempunyai hubungan

secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ho: $r_{X_2Y} = 0$, artinya Pemberian Reward tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

Kaidah kesimpulan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau $[0,05 \leq sig]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau $[0,05 \geq sig]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan

Pengujian secara simultan Uji F (keseluruhan)

Mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2012:290).

Ha: $R_{X_1X_2Y} \neq 0$, artinya Pelatihan dan Pemberian Reward berhubungan secara simultan dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ho: $R_{X_1X_2Y} = 0$, artinya Pelatihan dan Pemberian reward tidak berhubungan secara simultan dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kaidah kesimpulan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. F change atau $(0,05 \geq sig. F change)$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. F change $(0,05 \leq sig. F change)$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

menggunakan bantuan program SPSS 16.

Hasil analisis korelasi berganda

Pada penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui Hubungan Antara Pelatihan (X_1) Pemberian Reward (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor BPS Kabupaten OKU dengan

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.859 ^a	.738	.713	3.220	.738	29.616	2	21	.000

a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Pelatihan

Sumber : data primer 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil olah diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variable (R) penelitian adalah 0,859 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara Pelatihan dan Pemberian Reward dengan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 85,9% sedangkan sisanya 14,6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti keteladan pimpinan, hubungan kemanusiaan dan keadilan (Hartatik, 2014:200).

Analisi Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

Teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* termasuk teknik statistic parametrik yang

menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu yaitu: data dipilih secara acak (*random*), datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpolar linier, dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama.

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment
Correlations

		Pelatihan	Pembeian Reward	Kepuasan Kerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.813**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	24	24	24
Pembeian Reward	Pearson Correlation	.813**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	24	24	24
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.849**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	24	24	24

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

Sumber : data primer 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 2 diperoleh:

a. Nilai korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan Pemberian Reward (X2) 0,813 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan dengan Pemberian Reward Pegawai Kantor Badan Pusat

Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Nilai korelasi antara Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,849 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

c. Nilai korelasi antara Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pemberian Reward dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara Variabel bebas (X1) yaitu Pelatihan, dan Pemberian Reward (X2) dengan variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

a. Uji signifikansi variabel Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh tabel korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan hipotesis:

Ha: $r_{X_1Y} \neq 0$ artinya Pelatihan mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

Ho: $r_{X_1Y} = 0$ artinya Pelatihan tidak mempunyai hubungan secara

signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan tabel 2 pada uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hubungan antar variabel Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig atau $0,05 \geq 0,000$ Maka Ho ditolak Ha diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji signifikansi variabel Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh tabel korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan hipotesis:

Ha: $r_{X_2Y} \neq 0$ artinya Pemberian Reward mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

Ho: $r_{X_2Y} = 0$ artinya Pemberian Reward tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Pada

Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan tabel 2 pada uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hubungan antar variable Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig = 0,001 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig atau $0,05 \geq 0,001$ Maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Pemberian Reward (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2012:290).

$H_a: R_{X_1X_2Y} \neq 0$, artinya Pelatihan dan Pemberian Reward berhubungan secara simultan dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_0: R_{X_1X_2Y} = 0$, artinya Pelatihan dan Pemberian reward tidak berhubungan secara simultan

dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dari tabel 1 pada Analisis Korelasi Berganda *model summary* dapat dilihat nilai sig. F Change = 0,000 Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. F Change atau $0,05 \geq 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara simultan antara variabel Pelatihan dan Pemberian Reward memiliki hubungan signifikan dengan Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individu) baik variabel Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) dan variabel Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan secara parsial (individu) variabel Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Kantor

Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan pengujian secara simultan (seluruh) variabel Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Hasil analisis uji korelasi berganda variabel penelitian adalah disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kriteria yang sangat kuat antara Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti keteladan pimpinan, hubungan kemanusiaan dan keadilan (Hartatik, 2014:200).

Hasil analisis uji korelasi berganda variabel penelitian adalah sebesar 0,854 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kriteria yang sangat kuat antara Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti keteladan pimpinan, hubungan kemanusiaan dan keadilan (Hartatik, 2014:200).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan hitungan *Korelasi Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai *pearson corellation* yang diperoleh untuk Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,844 dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dengan kriteria sangat kuat antara Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu sebesar 84,4%. Nilai *pearson corellation*

yang diperoleh untuk Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,616 dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi kriteria kuat antara Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu sebesar 61,6%.

Hasil penelitian ini adalah ada hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja karena apabila pegawai diberi Pelatihan yang secara maksimal secara kontinyu dan konsisten maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai dengan membekali kemampuannya untuk bekerja, dan dengan itu pegawai akan terlatih dan akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:124), kebutuhan pelatihan merupakan survei kepuasan kerja yang sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa

yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan. Dan juga Menurut Kasmir (2016:132) Pelatihan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

Pemberian Reward juga memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja karena bila kantor mengevaluasi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, serta memberikan pelayanan fasilitas kerja dan insentif dengan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan pegawai maka pegawai juga akan menjalani pekerjaannya dengan kepuasan fisik yang baik sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada, ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil

penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:307) Manajemen mengevaluasi masing-masing kinerja individu baik secara formal maupun informal. Sebagai hasil evaluasi, membagikan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan dievaluasi oleh individu. Individu juga menerima atau menarik penghargaan intrinsik dari pekerjaan. Apabila penghargaan (*reward*) cukup dan adil, individu akan mencapai tingkat kepuasan. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Di samping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti-peneliti sebelumnya antara lain. Husaini Abdullah (2018), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie” dengan menggunakan metode

analisis regresi berganda, hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,608 > 1,696$ t tabel. Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,243 > 1,696$ t tabel. R square = 0,172 atau 17,2% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik pelatihan maupun pemberian reward yaitu sama-sama memiliki hasil yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ely Kartikaningdyah (2017), dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendetang “ penelitian ini menggunakan alat analisis korelasi product moment dan uji Independent sampel t-test. penelitian ini meneliti hubungan reward ekstrinsik dan

reward intrinsik terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada perusahaan manufaktur di Batam. Responden dalam penelitian ini adalah 239 tenaga kerja pendatang yang bekerja di perusahaan manufaktur di Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Reward Ekstrinsik dan Reward Intrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja, terdapat perbedaan persepsi pemberian Reward Intrinsik terhadap berdasarkan gender terhadap kepuasan kerja dan tidak terdapat perbedaan persepsi pemberian reward ekstrinsik berdasarkan gender terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (individu) didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan

Kepuasan Kerja (Y), dan variabel Pemberian Reward (X2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja (Y).

2. Hasil analisis uji secara simultan (bersama-sama) disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Berdasarkan analisis uji korelasi berganda variabel penelitian adalah sebesar 0,859 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan Kriteria yang sangat kuat antara Pelatihan (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu sebesar 85,9% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti keteladan pimpinan, hubungan

kemanusiaan dan keadilan (Hartatik, 2014:200).

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian pada PT. Bakti Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka dari itu pelatihan di kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu harus selalu ditingkatkan secara kontinyu, dengan lebih memperhatikan dalam metode pelatihan atau materi pelatihan seperti pengembangan kemampuan dalam isi pekerjaan yang sesuai dengan pegawai, agar kedepannya guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kepuasan kerja pegawai. Sehingga pegawai selalu senantiasa bisa melakukan isi pekerjaan dengan tepat.
2. Pemberian Reward juga berdampak besar terhadap Kepuasan Kerja pegawai, maka

dari itu hendaknya Kantor Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan kesejahteraan kerja pegawai misalnya dalam memberikan tingkat kesejahteraan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai yaitu komputer, printer, dan ruang kerja yang luas serta diadakan program pemberian bonus kepada pegawai, sehingga pegawai akan selalu puas terhadap isi pekerjaannya dan loyalitas terhadap kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pemberian reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie*. Jurnal
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, Suharmi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif, Hamali Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.

- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media: Yogyakarta.
- Duwi Priyatno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hartatik. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Laksana: Yogyakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Kuncoro. Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta