

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Subjek Populasi/ Sampel Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 12 Bandung

##### 2. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan ditarik suatu kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:81).

Populasi yang dipakai atau dilibatkan dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) yang berjumlah 95 pegawai. Untuk lebih jelas mengenai data jumlah staf bidang di PPPPTK IPA dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**

#### Populasi Penelitian

No	Bidang / Bagian	Populasi
1.	Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	31
2.	Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian	9
3.	Subbagian Keuangan	14

No	Bidang / Bagian	Populasi
4.	Seksi Data dan Informasi	10
5.	Seksi Program	6
6.	Seksi Penyelenggaraan	17
7.	Seksi Evaluasi	8
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>

Sumber: Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian, 2013

### 3. Sampel Penelitian

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Untuk mempermudah melakukan penelitian, peneliti memerlukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2011:118), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Proporsionate Stratified Random Sampling*. Teknik tersebut digunakan dalam penelitian ini karena populasi mempunyai anggota yang luas, terdiri dari beberapa bidang pekerjaan, antara lain Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga, Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian, Subbagian Keuangan, Seksi Program, Seksi Data dan Informasi, Seksi Penyelenggaraan, Seksi Evaluasi. Namun karena jumlah populasi itu berstrata (tidak sama) maka pengambilan sampelnya perlu menggunakan *Proporsionate Stratified Random Sampling*, adapun yang perlu dipastikan yaitu yang menjadi sampel dalam penelitian ini harus merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di PPPPTK IPA Bandung.

Dengan perhitungan untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus Taro Yamane dalam Akdon dan Hadi (2005:107) yaitu :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d<sup>2</sup> = presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 95 orang dimasukan ke dalam rumus di atas dengan tingkat persisi yang ditetapkan yaitu 10%. Jadi dijabarkan sebagai berikut :

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

$$\frac{95}{95(0.1^2) + 1} = \frac{95}{1,95}$$

n = 48,72 dibutuhkan menjadi 49

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka jumlah sample yang ditetapkan penelitian ini yaitu 49 pegawai. Adapun untuk menentukan sampel dari masing-masing bidang digunakan teknik *sampling*, Sugiyono (2010:118) “ Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Proporsionate Stratified Random Sampling* atau pengambilan sampel berstrata secara proporsional karena populasi yang ada di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) heterogen atau tidak sejenis. Pendapat Akdon dan Riduwan (2008:242), “*Proporsionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan *sampling* ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis)”. Adapun untuk menentukan sampel dari masing-masing bagian digunakan rumus *Stratified Random Sampling* (Akdon, 2008:250), yaitu sebagai berikut:

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

$N_i$  = Jumlah populasi secara stratum

$n$  = jumlah sampe seluruhnya

$n_i$  = jumlah sampel menurut stratum

$N$  = jumlah populasi seluruhnya

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat rinciannya sebagai berikut

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Bidang / Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	31	$\frac{31}{95} \times 49 = 15,98$	16
2.	Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian	9	$\frac{9}{95} \times 49 = 4,6$	5
3.	Subbagian Keuangan	14	$\frac{14}{95} \times 49 = 7,2$	7
4.	Seksi Data dan Informasi	10	$\frac{10}{95} \times 49 = 5,1$	5
5.	Seksi Program	6	$\frac{6}{95} \times 49 = 3$	3
6.	Seksi Penyelenggaraan	17	$\frac{17}{95} \times 49 = 8,7$	9
7.	Seksi Evaluasi	8	$\frac{8}{95} \times 49 = 4,1$	4
<b>Jumlah</b>				<b>49</b>

Sumber: Penulis, Pengolahan Data 2013

## B. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif.

Menurut Nasution ( 2009 : 23 ) menjelaskan bahwa "Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan tujuan penelitian itu.” Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian ini memberikan deskripsi atau gambaran agar memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian sehingga jelas apa yang menjadi fokus penelitiannya. Desain penelitian ini memaparkan populasi, metodologi yang digunakan, jumlah sampel, prosedur pengumpulan data, cara menganalisis data, kesimpulan dan lain sebagainya.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung. Fokus penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai meliputi : isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, kondisi kerja.

Sedangkan kinerja pegawai ada dua faktor yang menentukan, yaitu:

- a. Faktor kemampuan (*ability*), meliputi : *Skill* (keterampilan) dan *Knowledge* (pengetahuan).
- b. Faktor motivasi (*motivati*), meliputi : *Attitude* (sikap) dan *Situation* (situasi).

Adapun langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk merumuskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah apa yang akan diteliti menjadi sebuah penelitian.
- b. Peneliti mengumpulkan data-data di lapangan yang dapat menunjang proses penelitian.
- c. Peneliti mencari teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan diteliti
- d. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, maka selanjutnya peneliti membuat kerangka berfikir, dengan kerangka berfikir ini

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

selanjutnya peneliti dapat menyusun hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

- e. Setelah hipotesis diajukan, maka langkah berikutnya adalah menentukan bagaimana agar hipotesis tersebut dapat teruji secara empirik. Untuk itu diperlukan tahapan-tahapan seperti menentukan populasi dan sampel, menyusun instrument penelitian, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan menentukan teknik analisis data.

Tahap laporan ini akan diperoleh informasi apakah hipotesis penelitian yang disusun oleh penulis adalah sama dengan hasil penelitian dan kemudian akan melahirkan berbagai rekomendasi.

### **C. Metode Penelitian**

Sugiyono ( 2011 : 3 ) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengadakan penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

#### **1. Metode Deskriptif**

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi pada masa sekarang. Hal ini, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana dan Ibrahim ( 2001 : 64 ) mengenai penelitian deskriptif ini yaitu :

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada saat sekarang. Dengan perkataan lain, bahwa penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada

masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Dengan demikian yang disebut dengan metode deskriptif adalah suatu cara dalam penelitian yang berusaha menggambarkan dan berusaha memecahkan permasalahan mengenai berbagai peristiwa yang sedang terjadi sekarang ini. Dengan demikian, dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan aktual yang terjadi pada masa sekarang, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **2. Pendekatan Kuantitatif**

Menurut Sugiyono ( 2011 : 14 ), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statisik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Definisi pendekatan kuantitatif lebih difokuskan pada sistem pengumpulan dan pengolahan yang menggunakan angka-angka.

Pada pendekatan ini mengutamakan nilai-nilai matematis, terencana dan keakuratan dalam memecahkan permasalahan serta membuktikan hipotesis penelitian. Dengan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk lebih terencana, cermat dan pengumpulan data yang sistematis terkontrol sehingga hasil dari pembuktian hipotesis dapat jelas dengan hitungan statistik.

### **D. Definisi Operasional**

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk membentuk kesamaan persepsi antara pembaca dengan penulis sehubungan dengan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian, maka perlu didefinisikan secara operasional. Adapun definisi-definisi operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ( 1996 : 747 ), pengaruh adalah “Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan.”

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang ada atau timbul dari variabel (X) yaitu Kepuasan Kerja Pegawai terhadap variable (Y) Kinerja Pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

### **2. Kepuasan Kerja**

Khaerul Umam ( 2010 : 192 ) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Sedangkan menurut T. Hani Handoko ( 2003 : 193 ) pengertian kepuasan kerja seperti berikut ini :

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ilingkingan kerjanya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah perasaan seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang berhubungan dengan fokus penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai meliputi : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen,

kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, kondisi kerja.

### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat tersebut, maka kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan fokus penelitian mengenai kinerja pegawai berfokus kepada dua faktor, yaitu:

- a. Faktor kemampuan (*ability*), meliputi : *Skill* (keterampilan) dan *Knowledge* (pengetahuan).
- b. Faktor motivasi (*motivati*), meliputi : *Attitude* (sikap) dan *Situation* (situasi).

### E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono ( 2011 : 148 ) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.”

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono ( 2011 : 134 ) bahwa: “Dengan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.”

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penyusunan instrumen penelitian dari tiap-tiap variabel dituangkan ke dalam kisi-kisi sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen**

No	Variabel X	Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
	1	2	3	4	5
1	<b>Kepuasan Kerja Pegawai (X)</b>		Isi Pekerjaan	a. Kualitas pekerjaan b. Beban pekerjaan	1, 2, 3,4 5
			Supervisi	c. Pembinaan professional pimpinan	6, 7
			Organisasi dan Manajemen	d. Peraturan e. Pimpinan yang mengatur	8 9
				Kesempatan untuk maju	f. Pengembangan karir
			Gaji dan Insentif	g. Ketepatan waktu pemberian gaji h. Gaji yang diberikan sesuai i. Tunjangan	11, 12 13 14, 15
				Rekan Kerja	j. Hubungan secara informal dengan rekan kerja
			Kondisi Kerja	k. Ketersediaan fasilitas kerja l. Kenyamanan ruang kerja dalam bekerja	18, 19 20
2	<b>Kinerja Pegawai</b>	Ability (Kemampuan)	a. Knowledge	• Pengetahuan pegawai tentang organisasi	1, 2, 3

(Y)		b. Skill	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Motivation (Motivasi)	a. Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attitude (sikap/sifat seseorang)</li> </ul>	13, 14, 15, 16
		b. Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situation (lingkungan kerja)</li> </ul>	17,18,19,20

Terdapat berbagai jenis skala yang dapat digunakan untuk penelitian sebagai acuan dalam pengukuran. Berdasarkan variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis skala *likert*. Menurut Sugiyono (2011 : 134) menjelaskan bahwa “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden, disusun dengan menggunakan skala *likert* pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**

**Kriteria Alternatif Jawaban Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Adapun cara untuk mengisi instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara *checklist* (✓), dimana responden memberikan tanda *checklist* (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih pada setiap item-item pernyataan. Instrumen ini digunakan menjadi alat pengumpulan data penelitian dengan teknik angket, karena angket

digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden yang jumlahnya cukup banyak.

## F. Proses Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel.

Uji coba instrumen dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK PLB) Bandung dengan penentuan responden yang memiliki karakteristik yang sejenis dengan responden sebenarnya, dalam hal ini peneliti mengujicobakan kuesioner ini kepada 15 pegawai di PPPPTK TK PLB Bandung.

### 1. Validitas

Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau tidak, artinya apakah dapat mengukur yang benar-benar dikehendaki untuk diukur dalam penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesesuaian suatu instrument.

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis setiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor dari tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan *SPSS statistics 16.0 for windows*. Hasil perhitungan korelasi ( $r$  hitung) dilihat dari *corrected item –total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai  $r$  hitung) dibandingkan dengan nilai  $r$  table (0,514). Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  table atau nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table, maka item tersebut adalah valid. Namun jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  table, maka item tersebut adalah tidak valid.

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Distribusi (Tabel  $t$ ) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Kaidah keputusan: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  **berarti valid**, sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  **berarti tidak valid**.

Dari hasil uji coba kuesioner, yang diperoleh menggunakan *SPSS for Windows 16.0* sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil perhitungan uji validitas Kepuasan Pegawai (X)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1.	0.868	0.514	Valid
2.	0.889	0.514	Valid
3.	0.591	0.514	Valid
4.	0.810	0.514	Valid
5.	0.701	0.514	Valid
6.	0.701	0.514	Valid
7.	0.591	0.514	Valid
8.	0.868	0.514	Valid
9.	0.889	0.514	Valid
10.	0.691	0.514	Valid
11.	0.701	0.514	Valid
12.	0.740	0.514	Valid
13.	0.889	0.514	Valid
14.	0.771	0.514	Valid
15.	0.688	0.514	Valid
16.	0.697	0.514	Valid
17.	0.701	0.514	Valid

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
18.	0.794	0.514	Valid
19.	0.771	0.514	Valid
20.	0.691	0.514	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2013 (hasil pengolahan SPSS terdapat di lampiran tabel 3.5)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3.5, diperoleh seluruh item yang berjumlah 20 item dinyatakan valid untuk angket variable Kepuasan Pegawai (X) karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% maka seluruh item digunakan.

**Tabel 3.6**  
**Hasil perhitungan uji validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1.	0.750	0.514	Valid
2.	0.794	0.514	Valid
3.	0.604	0.514	Valid
4.	0.604	0.514	Valid
5.	0.572	0.514	Valid
6.	0.587	0.514	Valid
7.	0.634	0.514	Valid
8.	0.784	0.514	Valid
9.	0.750	0.514	Valid
10.	0.635	0.514	Valid
11.	0.843	0.514	Valid
12.	0.794	0.514	Valid
13.	0.746	0.514	Valid
14.	0.572	0.514	Valid

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
15.	0.547	0.514	Valid
16.	0.670	0.514	Valid
17.	0.532	0.514	Valid
18.	0.750	0.514	Valid
19.	0.703	0.514	Valid
20.	0.843	0.514	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.6, diperoleh seluruh item yang berjumlah 20 item dinyatakan valid untuk angket variable Kinerja Pegawai (X) karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan taraf signifikan sebesar 5 %, maka seluruh item digunakan.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konstan). Suatu instrumen dapat akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Seperti yang dikatakan Ridwan dan Sunarto (2011:348) mengemukakan bahwa “Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik”.

Dalam penelitian ini, langkah-langkah pengujian reliabilitas angket mengikuti pendapat Akdon dan Hadi (2005:151) sebagai berikut.

- a) Menghitung total skor setiap responden
- b) Menghitung korelasi Product Moment dengan rumus:

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_b$  = Koefisien korelasi  
 $\sum X$  = Jumlah skor item  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)  
 $n$  = Jumlah responden

- c) Menghitung reliabilitas seluruh item dengan rumus *Spearman Brown* berikut.

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

- d) Mencari  $r$  tabel apabila dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )  
 e) Membuat keputusan dengan membandingkan  $r_{11}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut.

Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti butir item instrumen reliabel

$r_{11} < r_{tabel}$  berarti butir item instrumen tidak reliabel

Dengan cara perhitungan seperti di atas, hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

Hasil uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS for Windows 16.0. Kompetensi Pegawai diperoleh  $r_i = 0.918$  dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (Split Half). Dapat disimpulkan bahwa instrument variable X yaitu Kepuasan Kerja Pegawai dinyatakan reliabel karena  $r_i (0.967) > r_{tabel} (0.514)$

**Tabel 3.7**  
**Hasil olah data uji realibilitas model Split Half Guttman**  
**variabel Kepuasan Kerja Pegawai (X) menggunakan SPSS 16.0**

---

**Reliability Statistics**

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.930
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.922
		N of Items	10 <sup>b</sup>
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			.941
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.970
	Unequal Length		.970
Guttman Split-Half Coefficient			.967

Hasil uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS for Windows 16.0. Kompetensi Pegawai diperoleh  $r_i = 0.987$  dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (Split Half). Dapat disimpulkan bahwa instrument variable Y yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan reliable karena  $r_i (0.944) > r_{tabel} (0.514)$ .

**Tabel 3.8**  
**Hasil olah data uji realibilitas model Split Half Guttman**  
**variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan SPSS 16.0**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.899
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.909
		N of Items	10 <sup>b</sup>
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			.894
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.944
	Unequal Length		.944
Guttman Split-Half Coefficient			.944

## G. Teknik Pengumpulan Data

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam usaha pemecahan masalah penelitian. Menurut Silalahi (2009:280) pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Untuk memperoleh data yang objektif, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

### 1. Wawancara

Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan subyek penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Akdon (2008:134) bahwa “Wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.”

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *interview* (wawancara) dan melakukan studi pendahuluan ketika melakukan Program Latihan Profesi (PLP) sekitar bulan April 2013.

### 2. Observasi

Teknik observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati kondisi di tempat penelitian. Penulis mengamati langsung terhadap objek peneliti untuk mengetahui secara jelas dan nyata tentang lembaga, berhubungan dengan masalah yang diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:162) :

”Observasi langsung merupakan teknik pengumpulan data dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.”

### 3. Angket

Teknik angket adalah metode pengumpulan data yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab secara tertulis, karena dengan metode ini memberikan keleluasaan kepada responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga data yang diharapkan dapat terangkat dan dapat digali data pokok yang berhubungan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono (2010:199) mendefinisikan angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-4).

Pengumpulan data penelitian yang ditempuh peneliti lebih menitik beratkan pada penggunaan angket (kuisisioner) yang ditunjang dengan teknik wawancara dan studi pendahuluan. Adapun pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu a) tahap penentuan alat pengumpulan data, b) tahap penyusunan alat pengumpulan data, c) tahap uji coba angket, d) tahap penyebaran dan pengumpulan angket.

## **H. Proses Pengolahan dan Analisis Data**

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan statistik inferensial. Adapun dalam proses perhitungan dan pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak dari bantuan *SPSS statistic 16.0 for windows* dan dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*. Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Seleksi**

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi angket yang terkumpul dari responden. Kegiatan ini penting dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk diolah. Langkah-langkah ini secara lebih terperinci dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Memeriksa apakah semua angket telah terkumpul dalam semua responden.
- b. Memeriksa semua pernyataan dalam angket untuk memastikan jawaban sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- c. Memeriksa apakah data yang terkumpul tersebut layak untuk diolah.

## 2. Menghitung Kecenderungan Variabel X dan Y

Teknik perhitungan ini digunakan untuk mencari gambaran kecenderungan variabel X dan variabel Y sekaligus untuk menentukan kedudukan setiap item atau indikator, maka digunakan sesuai dengan penelitian ini yaitu menggunakan Weighted Means Scores (WMS) sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = Jumlah rata-rata yang dicari

$X$  = jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban yang dikali bobot nilai untuk setiap alternatif/kategori)

$Y$  = jumlah responden

Adapun langkah-langkah dalam pengelolaan WMS adalah sebagai berikut:

- a) Memeberi bobot untuk setiap alternatif jawaban yang dipilih
- b) Menghitung jumlah responden setiap item dan katagori jawaban

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- c) Menunjukkan jawaban responden untuk setiap item dan langsung dikalikan dengan bobot alternatif jawaban itu sendiri
- d) Menghitung nilai rata-rata untuk setiap item pada masing-masing kolom
- e) Menentukan kriteria pengelompokkan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban
- f) Menentukan kriteria untuk setiap item dengan menggunakan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS

**Tabel 3.9**  
**Konsultasi Hasil Perhitungan WMS**

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran Variabel X dan Variabel Y
3,01 – 4,00	Selalu	Sangat Baik / Sangat tinggi
2,01 – 3,00	Sering	Baik / tinggi
1,01 – 2,00	Kadang-kadang	Kurang Baik / Kurang tinggi
0,01 – 1,00	Tidak pernah	Sangat Kurang Baik / sangat Kurang Tinggi

### 3. Menghitung Skor Mentah menjadi Skor Baku

Untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$T_i = 50 + 10 \left( \frac{x_i - \bar{X}}{s} \right) \quad (\text{Sudjana, 1992:104})$$

Keterangan:

$T_i$  = Skor rata-rata yang dicari

$X_i$  = Data skor dari masing-masing responden

$\bar{X}$  = Rata-rata

$S$  = Simpangan baku

Untuk menggunakan skor mentah menjadi skor baku, terlebih dahulu perlu diketahui hal-hal sebagai berikut:

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a) Rentangan (R), yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah, dengan rumus:

$$R = X_t - X_r \quad (\text{Sugiyono, 2011:55})$$

R = Rentang  
 $X_t$  = Skor tertinggi  
 $X_r$  = Skor terendah

- b) Menentukan banyaknya kelas interval (BK), menggunakan rumus Sturges, yaitu:

$$K = 1 + (3,3) \log n \quad (\text{Sugiyono, 2011:35})$$

Keterangan:

K = Kelas  
 N = Jumlah responden

- c) Menentukan panjang kelas interval

$$K_i = \frac{R}{K} \quad (\text{Sugiyono, 2011:36})$$

Keterangan:

$K_i$  = Kelas interval  
 R = Rentang  
 K = Kelas

- d) Membuat tabel distribusi frekuensi  
 e) Mencari rata-rata data kelompok dengan menggunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot X}{\sum f_i} \quad (\text{Sugiyono, 2011:36})$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = Rata-rata untuk data kelompok  
 $\sum f_i \cdot X$  = Jumlah data/sampel  
 $\sum f_i$  = Produk perkalian antara  $f_i$  dengan tiap interval data dengan kelas (x). Tanda kelas (x) adalah rata-

rata dari batas bawah dan batas pada setiap interval pertama.

- f) Menentukan simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f(x-\bar{x})}{(n-1)}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:58})$$

Keterangan

$S$  = Simpangan baku

$\sum f$  = Jumlah data/sampel

$\bar{x}$  = Rata-rata

uji  $n$  = jumlah sampel

- g) Mengubah skor mentah menjadi skor baku

#### 4. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas distribusi ini digunakan untuk mengetahui dan menentukan apakah pengolahan data menggunakan analisis data parametric atau non parametrik. Apabila penyebaran datanya normal maka akan digunakan statistik parametrik, namun apabila penyebaran datanya tidak normal maka akan digunakan teknik statistik non parametrik, rumus yang digunakan dalam pengujian distribusi ini yaitu rumus chi kuadrat ( $X^2$ ):

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{fo-fe}{fe} \quad (\text{Akdon dan Hadi, 2005:171})$$

Keterangan

$X^2$  = Chi Kuadrat

$fo$  = Frekuensi

$fe$  = Frekuensi yang diharapkan

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menggunakan formulasi ini adalah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel distribusi frekuensi untuk memberikan harga-harga yang digunakan dalam:

- 1) Menentukan skor tertinggi dan skor terendah
  - 2) Menentukan rentang (R)
  - 3) Menentukan banyaknya kelas interval
  - 4) Menentukan panjang kelas
  - 5) Mencari rata-rata hitung ( $\bar{x}$ )
  - 6) Menentukan simpangan baku (standar deviasi)
- b) Menentukan batas bawah dan batas atas interval
- c) Mencari Z untuk batas kelas dengan rumus:

$$Z = \frac{\text{batas kelas} - (\bar{X})}{s} \quad (\text{Akdon dan Hadi, 2005:169})$$

Keterangan:

Z = Skor batas kelas distribusi

$\bar{X}$  = Rata-rata untuk distribusi

S = Simpangan baku untuk didistribusi

- d) Mencari luas daerah antara O – Z dari tabel kurva normal dan O – Z dengan menggunakan angka-angka pada batas kelas
- e) Mencari luas daerah antara O – Z dari tabel kurve normal dan O – Z, dengan cara mengurangkan angka-angka O – Z yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi angka baris ketiga dan begitu seterusnya, kecuali untuk yang paling tengah ditambahkan dengan angka baris berikutnya.
- f) mencari frekuensi yang diharapkan ( $f_e$ ) diperoleh dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden (n)
- g) mencari frekuensi hasil penelitian ( $f_o$ ) diperoleh dengan cara melihat setiap kelas interval pada tabel distribusi frekuensi.
- h) Mencari Chi kuadrat ( $X^2$ ) dengan memasukkan harga-harga ke dalam rumus:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{fo-fe}{fe} \quad (\text{Akdon dan Hadi, 2005:171})$$

Keterangan

$X^2$  = Chi Kuadrat

$fo$  = Frekuensi

$fe$  = Frekuensi yang diharapkan

- i) Menentukan keberartian  $X^2$  dengan cara membandingkan  $X^2_{hitung}$  dengan  $X^2_{tabel}$  dengan kriteria: distribusi dikatakan normal apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan distribusi data dikatakan tidak normal apabila  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson produc moment*. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan analisis regresi.

### a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variable X dan variable Y. Menurut Riduwan dan Sunarto (2011:278), hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistic sebagai berikut :

$H_a : r_{yx} \neq 0$

$H_o : r_{yx} = 0$

Analisis korelasi berkaitan erat dengan analisis regresi. Beberapa perhitungan dalam analisis regresi dapat dipergunakan dalam perhitungan analisis korelasi.

- 1) Membuat  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk kalimat

$H_a$  : Sistem Kepuasan Kerja Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK IPA.

$H_o$  : Sistem Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK IPA.

- 2) Membuat  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk statistik
- 3) Mencari koefisien antara variabel X dan variabel Y untuk keperluan perhitungan korelasi  $r$  berdasarkan kesimpulan data (X,Y) berukuran. Menurut Akdon dan Riduwan (2008:124) dapat digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

- 4) mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variabel x terhadap y dengan rumus:

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

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Diterminan

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

- 5) Menafsirkan koefisien yang diperoleh dengan menggunakan pedoman *r Product Moment*, yang dikemukakan oleh Akdon dan Riduwan (2008: 124) sebagai berikut:

**Tabel 3.10**

**Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
1,20 – 0,399	Rendah
0,001 – 0,199	Sangat rendah

- 6) Menguji tingkat signifikansi korelasi antara variabel X dan variabel Y guna mencari makna hubungan variabel X dan variabel Y yang dilakukan dengan melakukan uji independen untuk mencari harga t dengan menggunakan rumus dari akdon dan Riduwan (2008:125) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

**b. Analisis Determinasi**

Derajat determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi variable X terhadap variable Y untuk mengujinya dipergunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon dan Hadi (2005: 188) sebagai berikut :

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi yang dicari

$r^2$  = koefisien korelasi

**Tabel 3.11**  
**Interprestasi Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Nilai Koefisien Determinasi (%)	Tingkat Hubungan
81 – 100	Sangat Kuat
61 – 80	Kuat
41 – 60	Cukup Kuat
21 – 40	Rendah
0 – 20	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2008:125)

Ridha Rinanda, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu