

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif dan induktif. Dengan melakukan pendekatan deduktif, pada hakekatnya peneliti mencoba melakukan pengamatan informal terhadap masalah yang relevan dengan masalah penelitian. Di samping itu, peneliti juga melakukan studi literatur yang bertujuan untuk mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori bagi penelitian ini. Sedangkan pendekatan induktif merupakan suatu pendekatan yang baru dilakukan setelah data berhasil terkumpul melalui seperangkat alat ukur. Dengan pendekatan induktif ini peneliti mengkaji dan menganalisa data-data empirik yang diperoleh sehingga peneliti dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengambil atau menarik kesimpulan.

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode korelasional merupakan metode yang digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Kerlinger, 1986: 38). Selanjutnya, melalui metode statistik hubungan antara variabel-variabel tersebut diuji sehingga akan didapat suatu koefisien korelasi tertentu yang menyatakan sejauh mana kekuatan antara variabel-variabel penelitian itu.

B. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dan diukur adalah :

- 1 Iklim kerja yang dirasakan pegawai
2. Kepuasan kerja pegawai

1. Iklim Kerja

Definisi konseptual dari iklim kerja adalah segala sesuatu di dalam lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai pengaruh sistem formal, gaya informasi manager, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah lembaga tertentu (Litwin dan Stringer, 1968: 44). Definisi operasional dari iklim kerja yang dirasakan oleh pegawai yang diukur melalui kuesioner yang diturunkan dan dimensi-dimensi iklim kerja yang ada, yaitu :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Iklim Kerja

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item
1	<i>Conformity</i> yaitu: Derajat perasaan pegawai terhadap peraturan, kebijakan dan	1.1. Peraturan yang ada dalam lembaga	1.1.1.Lembaga ini mengkomunikasikan mengenai peraturan-peraturan yang ada pada	2, 9, 17, 20, 23, 28, 29

	<p>prosedur yang berlaku, serta terhadap banyaknya peraturan yang harus ditaati daripada kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara-cara mereka sendiri.</p>		<p>pegawainya</p> <p>1.1.2.Peraturan pada lembaga terlalu rumit sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan</p> <p>1.1.3.Peraturan yang ada pada lembaga ini kurang spesifik</p> <p>1.1.4.Lembaga ini menjelaskan secara rinci mengenai semua peraturan dan prosedur kerja yang ada</p> <p>1.1.5.Peraturan yang ada pada lembaga ini mendukung proses pelaksanaan pekerjaan</p> <p>1.1.6.Peraturan yang ada memudahkan pekerjaan</p>	
--	---	--	--	--

			1.1.7. Prosedur kerja yang jelas dan dapat dipahami dengan baik oleh pegawai	
2.	<p><i>Responsibility</i></p> <p>yaitu :</p> <p>Derajat perasaan pegawai mengenai tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, meliputi inisiatif dalam menyelesaikan masalah, pengambilan resiko pekerjaan, perasaan bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan, tanpa</p>	<p>2.1. Inisiatif dalam mengambil keputusan tanpa bertanya pada atasan.</p> <p>2.2. Pengambilan resiko dalam pekerjaan</p>	<p>2.1.1. Pegawai dilibatkan dalam urusan mengambil keputusan</p> <p>2.1.2. Pegawai diberikan kesempatan untuk menerapkan ide dan cara kerja baru.</p> <p>2.1.3. Atasan cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya.</p> <p>2.1.4. Pekerjaan yang ada sekarang kurang menantang</p> <p>2.1.5. Tantangan dan resiko yang ada membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja</p>	4, 7, 14, 15, 22

	harus bertanya kepada atasan.			
3.	<p><i>Standard</i> yaitu : Perasaan pegawai penetapan standar hasil kerja lembaga, tekanan untuk terus-menerus memperbaiki hasil kerja, dan sikap atasan terhadap hasil kerja.</p>	<p>3.1. Standar hasil kerja yang ada dan tekanan terhadap hasil kerja.</p> <p>3.2. Sikap atasan terhadap hasil kerja</p>	<p>3.1.1. Standar hasil kerja yang ada pada lembaga ini mudah untuk dilaksanakan oleh pegawainya.</p> <p>3.1.2. Pegawai dituntut untuk terus-menerus memperbaiki hasil kerja</p> <p>3.1.3. Atasan selalu memberikan semangat pada pegawainya dalam meningkatkan hasil kerja</p> <p>3.1.4. Atasan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja bawahannya</p> <p>3.1.5. Atasan memberitahu bawahannya apakah pekerjaannya telah dilakukan dengan</p>	6, 8, 13, 16. 18, 26

			<p>baik atau belum sesuai dengan standar hasil kerja yang ada.</p> <p>3.1.6. Atasan menilai kerja secara objektif.</p>	
4.	<p><i>Reward</i> yaitu : Derajat perasaan pegawai mengenai tingkat penghargaan dan imbalan yang diberikan lembaga untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.</p>	<p>4.1. Penghargaan terhadap hasil kerja yang diberikan lembaga</p>	<p>4.1.1. Imbalan yang diberikan lembaga terhadap hasil kerja yang dilakukan pegawainya sudah sesuai.</p> <p>4.1.2. Atasan memberikan pujian bagi pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>4.1.3. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan pada lembaga.</p> <p>4.1.4. Lembaga memberikan kesempatan promosi sesuai dengan kinerja</p>	<p>11, 12, 19, 21, 24, 30</p>

			<p>pegawainya.</p> <p>4.1.5. Standar kenaikan jabatan tidak jelas.</p> <p>4.1.6. Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dipikul pegawai.</p>	
5.	<p><i>Organization Clarity</i></p> <p>yaitu :</p> <p>Derajat perasaan karyawan mengenai kejelasan tentang harapan lembaga, kebijaksanaan dan garis wewenang, mengenai sistem perencanaan dan koordinasi, bahwa segala sesuatu diorganisir dengan baik dan bahwa</p>	<p>5.1. Kejelasan mengenai harapan dan kebijakan lembaga.</p> <p>5.2. Kewenangan dalam lembaga</p>	<p>5.1.1. Kebijakan yang ada pada lembaga ini dilaksanakan.</p> <p>5.1.2. Peraturan tidak dikomunikasikan dengan baik sehingga sulit dilakukan pegawai.</p> <p>5.1.3. Sistem kewenangan dalam lembaga digunakan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>5.1.4. Lembaga ini memiliki sistem koordinasi yang baik dalam menangani keluhan pegawainya.</p>	1, 3, 5, 10, 25, 33

	pekerjaannya telah didefinisikan dengan jelas dan terstruktur.			
6.	<p><i>Team Spirit</i> yaitu : Derajat perasaan pegawai mengenai kualitas hubungan antar anggota lembaga dalam bentuk saling mempercayai, bahwa terdapat hubungan yang baik antar anggota di dalam lingkungan kerja, adanya kekompakan dan kerjasama serta adanya loyalitas dan kebanggaan sebagai anggota lembaga.</p>	<p>6.1.Hubungan antar sesama rekan kerja</p> <p>6.2.Hubungan antara atasan dan bawahan</p>	<p>6.1.1.Kerjasama yang terjalin sesama rekan kerja berlangsung dengan baik, hangat, dan terdapat rasa saling mempercayai.</p> <p>6.1.2.Terdapat hubungan yang hangat antara atasan dan bawahan</p> <p>6.1.3.Atasan selalu siap membantu apabila bawahannya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>6.1.4.Atasan mendengarkan pendapat bawahan ketika terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>	27, 31, 32, 34.

2. Kepuasan Kerja

Definisi konseptual kepuasan kerja adalah fungsi *correspondence* antara kebutuhan individu dan sistem penguat dalam tempat kerja (Davis dan Newstrom, 1985: 110). Definisi operasional dari kepuasan kerja adalah melihat kesesuaian antara kebutuhan seseorang dengan sistem penguatan dan lingkungan yang diukur melalui kuesioner MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penulis.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Item
1. Social Service	Mengukur kesempatan untuk melakukan sesuatu pada orang lain.	1, 20, 39, 59, 79
2. Creativity	Mengukur kesempatan untuk menggunakan cara sendiri dalam pekerjaan.	2, 21, 40, 60, 80
3. Moral Values	Mengukur kesempatan untuk melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan keyakinan.	3, 22, 41, 61, 81
4. Independence	Mengukur kesempatan untuk bekerja sendiri.	4, 23, 42, 62, 82
5. Variety	Mengukur kesempatan untuk melakukan hal-hal	5, 24, 43, 63, 83

	yang berbeda-beda dari waktu ke waktu.	
6. Authority	Mengukur kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan.	6, 25, 44, 64, 84
7. Ability	Mengukur kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.	7, 26, 45, 65, 85
8. Social Status	Mengukur kesempatan untuk mendapatkan status dalam masyarakat.	8, 46, 66, 86
9. Company Policy & Practices	Mengukur cara-cara penerapan kebijaksanaan lembaga secara praktis.	27, 47, 67, 87
10. Supervision Human Relations	Mengukur cara atasan menangani hubungan antara sesama rekan pekerja.	9, 28, 48, 68, 88
11. Supervision Technical	Mengukur kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.	14, 33, 53, 73, 93
12. Security	Mengukur rasa aman untuk terus bekerja.	10, 29, 49, 69, 89
13. Compensation	Mengukur gaji yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan.	11, 30, 50, 70, 90

14. Working Condition	Mengukur kondisi kerja.	12, 31, 51, 71, 91
15. Advacement	Mengukur kesempatan untuk maju dalam tugas.	13, 32, 52, 72, 92
16. Co-Worker	Mengukur kerjasama antar pegawai.	15, 34, 54, 64, 74
17. Responsibility	Mengukur kebebasan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertanggungjawab.	16, 35, 55, 75, 95
18. Recognition	Mengukur penghargaan atas pekerjaan yang memuaskan.	17, 36, 56, 76, 96
19. Achievment	Menyatakan perasaan untuk memperoleh penghargaan atas tugas yang diemban.	18, 37, 57, 77, 97
20. Activity	Mengukur keinginan untuk menyibukkan diri sepanjang waktu.	19, 38, 58, 68, 98

C. Subyek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga subyek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang. Namun demikian, jumlah subyek yang berhasil diambil datanya adalah 31 orang karena empat orang pegawai lainnya sedang dinas ke luar kota.

Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang masih aktif bekerja pada Sub Bagian Keuangan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan masa kerja minimal satu tahun, sehingga diharapkan sudah dapat memahami iklim kerja dengan baik.
2. Memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK atau sederajat.

D. Alat Ukur

Variabel-variabel penelitian yang ada diukur dengan menggunakan kuesioner. Tipe kuesioner yang digunakan adalah *Self Administrated Questionnaire*, yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh responden.

Bentuk kuesioner bervariasi sesuai dengan tujuan dan apa yang digali melalui kuesioner tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan bagi tercapainya sasaran penelitian. Untuk penelitian ini digunakan dua alat ukur yang ditujukan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

1. Kuesioner Iklim Kerja

a. Spesifikasi alat ukur

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner iklim kerja yang disusun oleh Yuniawati (2007) berdasarkan dimensi-dimensi iklim kerja yang diturunkan dari teori Litwin dan Stringer (1968: 47). Berdasarkan perhitungan uji validitas terhadap 34 item dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 14.0 dalam instrumen iklim kerja yang telah dilakukan oleh Yuniawati (2007), diketahui bahwa instrumen tersebut valid dengan tingkat kevalidan berkisar antara 0,6 – 0,9.

Selain itu, peneliti juga melakukan uji validitas isi, yaitu pengujian validitas instrumen terhadap instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *professional judgement* (Azwar, 2007: 61). Pengujian validitas isi instrumen iklim kerja dalam penelitian ini dilakukan oleh tiga *professional judgement* yang meliputi dosen Psikologi Industri dan Organisasi, dosen Psikologi Sosial dan dosen Metodologi Penelitian, tetapi ternyata setelah melakukan validitas isi ini, tidak terdapat perubahan terhadap 34 item yang ada dalam instrumen iklim kerja.

Sedangkan berdasarkan perhitungan uji realibilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen iklim kerja dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 14.0 diperoleh nilai indeks reliabilitas sebesar 0,933. Dengan hasil nilai indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Alat ukur ini terdiri 34 item/pernyataan yang mencakup 6 dimensi yang membangun iklim kerja.

b. Pengisian alat ukur

Cara pengisian alat ukur ini adalah dengan meminta responden untuk menentukan salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia pada setiap item sesuai dengan kondisi yang dialami subyek dengan memberikan tanda silang pada STS (Sangat Tidak Sesuai), CTS (Cenderung Tidak Sesuai), CS (Cukup Sesuai) dan SS (Sangat Sesuai).

c. Penilaian

Setiap jawaban dilakukan skoring secara kuantitatif atau jawaban dan setiap pernyataan dinilai dengan angka sebagai berikut :

Pada Item Positif :	Pilihan Jawaban	Nilai
	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1
	CTS (Cenderung Tidak Sesuai)	2
	CS (Cukup Sesuai)	3
	SS (Sangat Sesuai)	4

Pada Item Negatif :	Pilihan Jawaban	Nilai
	STS (Sangat Tidak Sesuai)	4
	CTS (Cenderung Tidak Sesuai)	3
	CS (Cukup Sesuai)	2
	SS (Sangat Sesuai)	1

d. Hasil yang diperoleh

Hasil yang diperoleh masing-masing responden dari skor total kuesioner akan menentukan iklim kerja yang dirasakan oleh pegawai yang akan dibagi menjadi dua kategori yaitu iklim kerja *favorable* (menyenangkan) dan iklim kerja *unfavorable* (tidak menyenangkan), dengan rentang :

Tabel 3.3 Rentang Skor Iklim Kerja

Jumlah Skor	Kategori
34 - 85	<i>Unfavorable</i> (tidak menyenangkan)
86 - 136	<i>Favorable</i> (menyenangkan)

2. Kuesioner Kepuasan Kerja

a. Spesifikasi Alat Ukur

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja yang disusun oleh Yuniawati (2007) berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diturunkan dari teori *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Davis dan Newstrom, 1985: 113). Berdasarkan perhitungan uji validitas terhadap 98 item dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 14.0 dalam instrumen kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh Yuniawati (2007), diketahui bahwa instrumen tersebut valid dengan tingkat kevalidan berkisar antara 0,4 – 0,9.

Selain itu, peneliti juga melakukan uji validitas isi, yaitu pengujian validitas instrumen terhadap instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *profesional judgement* (Azwar, 2007: 61). Pengujian validitas isi instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini dilakukan oleh tiga *profesional judgement* yang meliputi dosen Psikologi Industri dan Organisasi, dosen Psikologi Sosial dan dosen Metodologi Penelitian, tetapi ternyata setelah melakukan validitas isi ini, tidak terdapat perubahan terhadap 98 item yang ada dalam instrumen iklim kerja.

Berdasarkan perhitungan uji realibilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 14.0 diperoleh nilai indeks reliabilitas sebesar 0,986. Dengan hasil nilai indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Alat ukur ini terdiri dari 98 item pernyataan dari 20 dimensi.

b. Pengisian alat ukur

Cara pengisian alat ukur ini adalah dengan meminta responden untuk menentukan salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia pada setiap item sesuai dengan kondisi yang dialami subyek dengan memberikan tanda silang pada STP (Sangat Tidak Puas), TP (Tidak Puas), TT (Tidak Tahu), (Puas) dan SP (Sangat Puas).

c. Penilaian

Setiap jawaban dilakukan skoring secara kuantitatif atau jawaban dan setiap pernyataan dinilai dengan angka sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Puas (SP)	5
Puas (P)	4
Tidak Tahu (TT)	3
Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1

d. Hasil yang diperoleh

Hasil yang diperoleh masing-masing responden dari skor total kuesioner akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai yang dikategorikan dalam kepuasan kerja rendah dan kepuasan kerja tinggi. Dengan kategori kerja :

Tabel 3.4 Rentang Skor Kepuasan Kerja

Jumlah Skor	Kategori
98 - 294	Rendah
295 - 490	Tinggi

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik tertentu, yaitu uji korelasional *Rank-Spearman* untuk menguji hipotesis penelitian.

1. Hipotesa Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka penelitian ini menggunakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (Ho : $\rho \geq 0$).

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
(H1 : $\rho < 0$).

Kedua hipotesis di atas yaitu Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a) diuji pada taraf $\alpha = 0,01$.

2. Teknik Analisis Statistik

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data yang diperoleh dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2008: 147). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

Penggunaan statistik parametrik dan nonparametrik bergantung pada asumsi dan jenis data yang akan dianalisis (Sugiyono, 2008: 150). Statistik parametrik memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang digunakan harus berdistribusi normal. Selanjutnya dalam penggunaannya salah satu tes mengharuskan data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dalam regresi harus terpenuhi semua asumsi linearitas. Selain itu, penggunaan kedua statistik parametrik dan nonparametrik juga tergantung pada jenis data yang dianalisis. Statistik parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio, sedangkan statistik nonparametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal. Berdasarkan

jenis data yang digunakan yaitu data ordinal, maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik nonparametrik.

Selanjutnya untuk menganalisis hipotesis penelitian, teknik statistik penelitian yang digunakan adalah statistik nonparametrik, maka digunakan analisis korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman dikembangkan oleh Carl Spearman pada tahun 1904. Korelasi ini digunakan untuk menentukan hubungan dua gejala yang kedua-duanya merupakan gejala ordinal atau tata jenjang (Arikunto, 2006: 278). Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel *independent*, yaitu iklim kerja dan variabel *dependent*, yaitu kepuasan kerja. Adapun rumus dari Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 - \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

(Arikunto, 2006: 196)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi Rank Spearman

D : Difference (beda antara jenjang setiap subyek)

N : Banyaknya subyek

Analisis korelasi Rank Spearman dilakukan dengan menggunakan rumus Rank Spearman yang dihitung dengan menggunakan *software* SPSS Versi 14.0.

Adapun kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah :

H_0 ditolak jika harga *p*-value untuk koefisien korelasi (ρ) yang diperoleh berdasarkan data empirik lebih kecil dari harga α .

H_0 diterima jika harga p -value untuk koefisien korelasi (ρ) yang diperoleh berdasarkan data empirik lebih besar dari harga α . Dalam penelitian ini, harga α ditetapkan sebagai 0.01.

Selanjutnya, untuk menentukan seberapa varian yang terjadi pada variabel Y (Kepuasan Kerja) turut ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel X (Iklim Kerja), dapat dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Adapun rumus yang dipakai pada uji *koefisien determinasi* ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana,

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

F. Prosedur Pelaksanaan

Dalam penelitian ini terdapat prosedur pelaksanaan yang menuntun peneliti dalam melakukan tahapan penelitian dan dapat membantu peneliti untuk bekerja secara sistematis dan praktis. Adapun tahap-tahap pelaksanaan yang dilakukan terdiri dari 4 (empat) tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pengolahan data serta tahap interpretasi dan pembahasan.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan ini meliputi upaya untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti berdasarkan pengamatan sehari-hari.

Langkah-langkah yang akan ditempuh dalam tahap ini adalah:

1. Melakukan observasi, studi literatur dan melakukan orientasi terhadap ruang lingkup permasalahan serta mencari informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

1. Menyusun teori sesuai dengan topik yang akan diteliti.
2. Menyusun metode dan rancangan penelitian yang sesuai dengan latar belakang permasalahan.
4. Mencari dan mempersiapkan alat ukur yang tepat untuk variabel-variabel yang akan diteliti.
5. Menyiapkan surat ijin untuk pengambilan data.
6. Menghubungi instansi tempat pengambilan data penelitian.
7. Menghubungi instansi tempat pengambilan data penelitian.
8. Menetapkan jadwal pengambilan data.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data dari subyek. Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahapan ini adalah :

1. Melakukan populasi penelitian yang dilakukan dengan meminta data dari Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan serta meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner dengan memberikan jaminan kerahasiaan penelitian.

3. Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan tahap-tahap berikut ini :

1. Melakukan skoring terhadap data yang diperoleh.
2. Membuat tabulasi data untuk kedua variabel yang telah diukur
- 3. . Melakukan analisis dengan metode statistika berdasarkan data yang telah diperoleh.
4. Mengumpulkan hasil perhitungan.

4. Tahap Pembahasan

Menginterpretasikan hasil analisis statistik dan melakukan pembahasan untuk menjawab masalah penelitian dan hipotesa berdasarkan pada kerangka pemikiran, teori-teori maupun konsep yang menjadi landasan pada penelitian ini.

5. Tahap Akhir

Pada tahap ini langkah-langkah yang dilakukan adalah :

1. Menyusun laporan.
2. Menarik kesimpulan dan hasil yang didapat dan saran untuk pedoman apabila akan dilakukan penelitian lanjutan.
3. Melakukan perbaikan dan menyempurnakan hasil laporan.