

## **BAB 4**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pre-Test**

Pada awal penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 guru SMAN A Kota Depok. Hasilnya, peneliti mendapat masukan mengenai beberapa pertanyaan yang sulit dimengerti dan petunjuk pengisian yang kurang jelas. Dari masukan ini, peneliti melakukan revisi kecil pada beberapa pertanyaan dalam kuesioner tanpa mengubah maksud dan pengertian dalam kuesioner. Peneliti juga memperjelas petunjuk pengisian kuesioner berdasarkan masukan yang diterima pada penyebaran kuesioner pada tahap *pre-test* ini. Selanjutnya, peneliti melanjutkan penyebaran kuesioner sampai memenuhi jumlah sampel yang diinginkan.

#### **4.2 Analisis Deskriptif**

##### **4.2.1 Profil Responden**

Pada penelitian ini responden adalah guru di SMAN A Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Total populasinya adalah 54 orang. Penulis menggunakan rumus yang dibuat oleh Slovin untuk menentukan jumlah sampel minimum yang dapat mewakili keseluruhan populasi.

Dengan menetapkan batas ketelitian yang diinginkan akibat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% maka jumlah sampel minimum yang harus diambil adalah 35 orang. Sebanyak 50 kuesioner disebarkan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *non-probability* dengan teknik *convenience sampling*. Dari 50 kuesioner yang disebarkan tersebut, hanya 47 yang bisa dipergunakan untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut. Sedangkan sisanya tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Penulis menggunakan software SPSS for Windows edisi 11.5 untuk mengolah data.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin

Dari total 47 responden diketahui sebanyak 28 orang wanita atau 59,6 % dan 19 orang pria atau 40,4%.

**Tabel 4.1**

##### Jenis Kelamin Responden

Gender	Frequency	Percent
Laki-laki	19 orang	40,4
Wanita	28 orang	59,6
Total	47 orang	100.0

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

Dari 47 orang responden, sebanyak 3 orang atau 6,4 % berpendidikan terakhir D3, dan 44 orang atau 93,6 % berpendidikan terakhir sarjana.

**Tabel 4.2**

##### Pendidikan Terakhir Responden

Education	Frequency	Percent
D3	3 orang	6,4
S1	44 orang	93,6
Total	47 orang	100.0

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.2.4 Lama Bekerja (Tenure)

Dari 47 responden, tercatat 11 orang atau 23,4 % yang bekerja selama 1-5 tahun, 8 orang atau 17 % yang bekerja selama 6-10 tahun, 15 orang atau 31,9 % yang telah bekerja selama 11-15 tahun, 10 orang atau 21,3 % yang bekerja selama 16-20 tahun, dan 3 orang atau 6,4 % yang telah bekerja selama >20 tahun.

**Tabel 4.3**

##### Lama Bekerja Responden

Tenure	Frequency	Percent
1-5 tahun	11 orang	23,4
6-10 tahun	8 orang	17
11-15 tahun	15 orang	31,9
16-20 tahun	10 orang	21,3
>20 tahun	3 orang	6,4
Total	47 orang	100.0

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.2.5 Usia

Dari 47 responden, tercatat 5 orang atau 10,6 % yang berusia 26-30 tahun, 11 orang atau 23,4 % yang berusia 31-35 tahun, 11 orang atau 23,4 % yang telah berusia 36-40 tahun, dan 20 orang atau 42,6 % yang berusia >40 tahun.

**Tabel 4.4**  
**Usia Responden**

Age	Frequency	Percent
26-30 tahun	5 orang	10,6
31-35 tahun	11 orang	23,4
36-40 tahun	11 orang	23,4
>40 tahun	20 orang	42,6
Total	47 orang	100.0

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana *item-item* pertanyaan di dalam kuesioner saling berhubungan, untuk mendapatkan indeks *internal consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan dan untuk mengidentifikasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah (Uyanto,2006).

Model reliabilitas Koefisien Alpha-Cronbach digunakan dalam penelitian ini. Model ini merupakan model *internal consistency score* berdasarkan korelasi antara butir-butir yang ekuivalen. Malholtra (2004) menetapkan batas Alpha-Cronbach 0,6 sebagai batas minimum nilai reliabilitas. Bila Alpha Cronbach bernilai dibawah 0,6 dapat dikatakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan tidak *reliable*.

##### 4.3.1 Uji Reliabilitas Variabel *Affiliation*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Affiliation* adalah sebesar 0,6125. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang

nilai cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,6125 harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 2 yang berbunyi : *Saya sering menerima dorongan semangat dari rekan kerja saya.*

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***AFFILIATION***

Cronbach's Alpha	N of Items
.6125	6

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas Varibel *Staff Freedom***

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Staff Freedom* adalah sebesar 0,7784. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang nilai cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,7784 harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 3 yang berbunyi : *Kelas saya tidak diharapkan untuk menggunakan buku text dan bahan pelajaran tertentu*, nomor 6 yang berbunyi : *Saya tidak diharapkan untuk mengendalikan kelas dengan sangat tegas*, nomor 8 yang berbunyi : *Saya diberikan kebebasan dalam memilih metode pengajaran yang saya inginkan*, dan nomor 10 yang berbunyi : *Saya bebas menentukan buku text dan bahan pelajaran yang ingin saya gunakan.*

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***STAFF FREEDOM***

Cronbach's Alpha	N of Items
.7784	11

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

### 4.3.3 Uji Reliabilitas Variabel *Participatory Decision Making*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Participatory Decision Making* adalah sebesar 0,7720. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang nilai cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,7720 harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 8 yang berbunyi : *Saya tidak memiliki banyak peran di sekolah ini*, dan nomor 10 yang berbunyi : *Saya tidak dapat melakukan sesuatu tanpa mendapatkan persetujuan dari pimpinan saya*.

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***PARTICIPATORY DECISION MAKING***

Cronbach's Alpha	N of Items
.7720	10

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

### 4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel *Innovation*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Innovation* adalah sebesar 0,6652. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang nilai cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,6652 harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 1 yang berbunyi : *Tidak sulit untuk mengubah sesuatu di tempat ini*, dan nomor 2 yang berbunyi : *Tidak terdapat penolakan yang besar terhadap proposal untuk mengubah kurikulum*.

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***INNOVATION***

Cronbach's Alpha	N of Items
.6652	6

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.3.5 Uji Reliabilitas Variabel *Resource Adequacy*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Resource Adequacy* adalah sebesar 0,9106. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***RESOURCE ADEQUACY***

Cronbach's Alpha	N of Items
.9106	6

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.3.6 Uji Reliabilitas Variabel *Professional Interest*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Professional Interest* adalah sebesar 0,8424. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang nilai Cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,8424 harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 1 yang berbunyi : *Banyak rekan kerja saya mengikuti seminar/ pelatihan.*

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***PROFESSIONAL INTEREST***

Cronbach's Alpha	N of Items
.8424	10

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.3.7 Uji Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *Job Satisfaction* adalah sebesar 0,637. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisa lebih lanjut. Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis. Untuk item pertanyaan yang nilai Cronbach's alpha if item deleted lebih besar dari 0,8637 harus dihapus.

Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 3 yang berbunyi : *Saya acuh tak acuh dalam mengajar*, dan nomor 4 yang berbunyi : *Mengajar mendorong originalitas (keaslian)*.

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji reliabilitas**  
***JOB SATISFACTION***

Cronbach's Alpha	N of Items
.8637	10

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.4 Analisis Inferial

Analisis Inferial adalah analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji nilai hipotesis. Pada bagian ini metode pengujian yang digunakan adalah Uji-t satu sampel. Dalam analisis ini akan diperoleh nilai rata-rata masing-masing variabel. Nilai rata-rata tersebut kemudian akan diuji terhadap nilai suatu rata-rata acuan. Analisis ini menggunakan Skala Likert 1 sampai 4. Nilai 1 berarti sangat rendah, 2 berarti rendah, 3 berarti tinggi dan 4 berarti sangat tinggi. Jika digambarkan dalam interval maka akan tampak seperti ini :



**Gambar 4-1 Interval Skala Likert**

Hasil analisis inferial disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Inferial**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Rata-Rata (Mean)</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>Dengan <math>\alpha=5\%</math> <i>Test Value</i> <i>Signifikan pada</i> <b>Nilai</b></b>
Affiliation	3,0723	0,39436	3
Staff Freedom	2,4195	0,45703	2,5
Participatory Decision Making	2,3777	0,41824	2,5
Innovation	2,5426	0,53242	2,5
Resource Adequacy	2,9113	0,48759	3
Proffesional Interest	2,8014	0,32340	2,8
Job Satisfaction	2,7793	0,62999	2,7

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

Dari tabel 4-12, bisa disimpulkan sebagai berikut :

- Hubungan guru SMAN A Depok dengan rekan kerja dan atasannya (*Affiliation*) adalah tinggi, karena mendekati nilai 3 dalam skala likert.
- Otonomi yang dimiliki oleh guru SMAN A Depok dalam melakukan tugasnya (*Staff Freedom*) berkisar antara rendah sampai tinggi karena mendekati nilai 2 dan 3 dalam skala likert.
- Partisipasi dalam pengambilan keputusan (*Participatory Decision Making*) guru SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi karena mendekati nilai 2 dan 3 dalam skala likert.



- Lingkungan yang innovative dan terbuka untuk ide-ide baru yang berbeda (*Innovation*) SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi karena mendekati nilai 2 dan 3 dalam skala likert.
- Ketersediaan sumber daya (*Resource Adequacy*) guru SMAN A Depok adalah tinggi karena mendekati nilai 3 dalam skala likert.
- Kesempatan guru SMAN A Depok untuk menghadiri seminar pengembangan karir dan berdiskusi mengenai metode pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja (*Professional Interest*) berkisar antara rendah sampai tinggi karena mendekati nilai 2 dan 3 dalam skala likert.
- Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) guru SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi karena mendekati nilai 2 dan 3 dalam skala likert.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian guna menjawab permasalahan penelitian. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6$$

dimana:

Y = Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

X1 = Affiliation

X2 = Staff Freedom

X3 = Participatory Decision Making

X4 = Innovation

X5 = Resource Adequacy

X6 = Professional Interest

$\beta_0$  s.d.  $\beta_6$  = Konstanta

Dari hasil perhitungan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,421 + 0,645X_1 - 1,348X_2 + 1,484X_3 - 0,141X_4 - 1,247X_5 + 0,392X_6$$

Untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1$  s.d  $X_6$ ) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$  (Minimal salah satu dari 6 variabel bebas tidak sama dengan nol)

**Tabel 4.13**  
**ANOVA Persamaan Regresi**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,365	6	2,394	24,608	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3,892	40	,097		
	Total	18,257	46			

a. Predictors: (Constant), PI, PDM, AF, IN, RA, SF

b. Dependent Variable: JS

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Ini berarti nilai salah satu  $\beta_1$  s.d.  $\beta_6$  tidak sama dengan 0.

Kemudian untuk mengetahui  $\beta$  manakah yang tidak 0, dilakukan pengujian masing-masing variabel bebas dengan menggunakan uji t. Hipotesis pengujiannya dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = 0, \beta_2 = 0, \beta_3 = 0, \beta_4 = 0, \beta_5 = 0, \beta_6 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0, \beta_4 \neq 0, \beta_5 \neq 0, \beta_6 \neq 0$$

**Tabel 4.14**  
**Koefesien Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,421	,513		6,668	,000
	AF	,645	,170	,404	3,795	,000
	SF	-1,348	,393	-,978	-3,427	,001
	PDM	1,484	,403	,985	3,685	,001
	IN	-,141	,144	-,119	-,984	,331
	RA	-1,247	,166	-,965	-7,518	,000
	PI	,392	,187	,202	2,098	,042

a. Dependent Variable: JS

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa hanya *Innovation* (X4) yang nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha = 0,005$ , sehingga H0-nya diterima. Sedangkan untuk variabel bebas yang lain ( X1=*Affiliation*, X2=*Staff Freedom*, X3=*Participatory Decision Making*, X5=*Resource Adequacy*, dan X6=*Professional Interest*) H0-nya ditolak sehingga koefisien konstanta kelima variabel bebas ini  $\neq 0$  ( $\beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0, \beta_5 \neq 0, \beta_6 \neq 0$ ). Ini berarti hanya variabel bebas *Innovation* (X4) yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha = 0,005$  ( $\beta_4 = 0$ ).

Hipotesis penelitian 2, 4, dan 5 ditolak. *Innovation* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAN A Depok. Sedangkan hipotesis penelitian 1, 3, dan 6 diterima, yaitu *affiliation*, *participatory decision making*, dan *professional interest* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMAN A Depok.

Oleh karena itu, model regresi penelitian ini menjadi :

$$Y = 3,421 + 0,645X_1 - 1,348X_2 + 1,484X_3 - 1,247X_5 + 0,392X_6$$

Model regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Harga koefisien konstanta 3,421 (positif) menunjukkan apabila nilai variabel bebas (X1-X6) sama dengan nol, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan tetap ada karena konstanta ini bernilai positif.

2. Harga koefisien X1 sebesar 0,645 menunjukkan bahwa apabila nilai X1 mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,645 poin.
3. Harga koefisien X2 sebesar -1,348 menunjukkan bahwa apabila nilai X2 mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka tingkat kepuasan kerja akan berkurang sebesar 1,348 poin.
4. Harga koefisien X3 sebesar 1,484 menunjukkan bahwa apabila nilai X3 mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,484 poin.
5. Harga koefisien X5 sebesar -1,247 menunjukkan bahwa apabila nilai X5 mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka tingkat kepuasan kerja akan berkurang sebesar 1,247 poin.
6. Harga koefisien X6 sebesar 0,392 menunjukkan bahwa apabila nilai X6 mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,392 poin.

#### 4.6 R Square persamaan regresi

Dari tabel 4.15 dapat ditarik kesimpulan bahwa sebesar 78,7 % variasi atau perubahan dalam variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas (X1=*Affiliation*, X2=*Staff Freedom*, X3=*Participatory Decision Making*, X5=*Resource Adequacy*, dan X6=*Professional Interest*) sedangkan sisanya 21,3 % perubahan dalam variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.15**  
**R Square Persamaan Regresi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 <sup>a</sup>	,787	,755	,31192

a. Predictors: (Constant), PI, PDM, AF, IN, RA, SF

Sumber : Output SPSS hasil olahan peneliti

#### 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Berikut ini dirangkum hasil hipotesis penelitian yang telah dilakukan dibandingkan dengan penelitian serupa yang dilakukan Dawn G. Eaton (1998).

Pada Tabel 4.19 terlihat bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi berupa *affiliation*, *participatory decision making*, dan *professional interest* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Bila salah satu dimensi dari iklim organisasi ini meningkat, maka kepuasan kerja yang dimiliki individu akan meningkat juga. Dimensi iklim organisasi berupa *staff freedom* dan *resource adequacy* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja.

Ini berarti bila salah satu dimensi dari iklim organisasi ini meningkat, maka kepuasan kerja yang dimiliki individu akan berkurang. Sedangkan dimensi iklim organisasi berupa *innovation* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil Analisis Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian oleh Dawn G. Eaton (1998)</b>
H <sub>1</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Affiliation</i> dengan kepuasan kerja.	Terdapat pengaruh positif	Terdapat pengaruh positif
H <sub>2</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Staff freedom</i> dengan kepuasan kerja.	Terdapat pengaruh negatif	Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan
H <sub>3</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Participatory Decision Making</i> dengan kepuasan kerja.	Terdapat pengaruh positif	Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan
H <sub>4</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Innovation</i> dengan kepuasan kerja.	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan	Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan
H <sub>5</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Resource Adequacy</i> dengan kepuasan kerja.	Terdapat pengaruh negatif	Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan
H <sub>6</sub> : Ada pengaruh positif antara <i>Professional Interest</i> dengan kepuasan kerja.	Terdapat pengaruh positif	Terdapat pengaruh positif

Sumber : Hasil penelitian (diolah oleh peneliti)