



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 15 Oktober 2019



Muhammad Reyhan Nugraha

1512110306

HALAMAN PERSETUJUAN

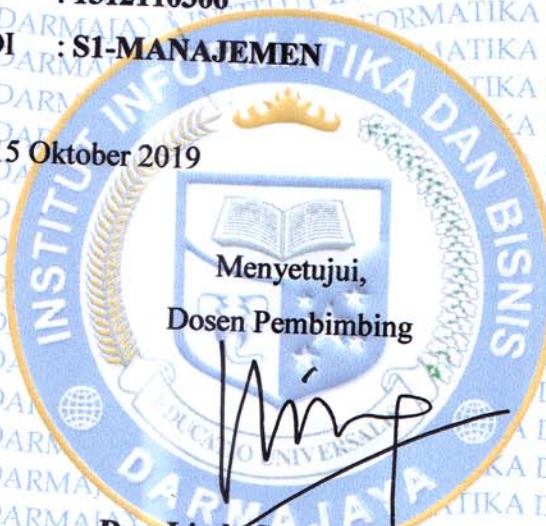
**JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TEACHER
PINGU'S ENGLISH SCHOOL BANDAR LAMPUNG**

NAMA : MUHAMMAD REYHAN NUGRAHA

NPM : 1512110306

PROGRAM STUDI : S1-MANAJEMEN

Bandar Lampung, 15 Oktober 2019



Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Dra. Linda Septarina, M.M

NIK. 30030603

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN


Pada tanggal 12 September 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TEACHER PINGU'S ENGLISH SCHOOL**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Muhammad Reyhan Nugraha**
No. Pokok Mahasiswa : **1512110306**
Program Studi : **S-1 Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc	Penguji 1	
2. Betty Magdalena, S.Pd.,M.M	Penguji 2	

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya


Dr. Fauranti I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND INCENTIVES ON WORK SATISFACTION PINGU'S ENGLISH SCHOOL TEACHERS BANDAR LAMPUNG

By:

Muhammad Reyhan Nugraha

This research was conducted at Pingu's English School Bandar Lampung. The objective of this research was to examine the effect of the leadership and incentives on the teacher job satisfaction. The type of the research used in this study was the quantitative research using an associative research method, as the analysis tool using SPSS 20 for windows. The population of this study was 41 employees with the sample 32 teachers. The determination of the sample used in the *saturated* sampling technique and the data analysis used in this study was the multiple linear regression analysis with the t-test and F-test. The results of this study found that there was an effect of the leadership and the incentives on the job satisfaction at Pingu's English School Teachers Bandar Lampung.

Keywords: Leadership, Incentives, Job Satisfaction



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Objek.....	6
1.3.2 Ruang Lingkup Subjek	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	6
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	6
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7

1.6	Sistematika Penulisan	7
	Bab I Pendahuluan	7
	Bab II Landasan Teori.....	8
	Bab III Metode Penelitian	8
	Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....	8
	Bab V Simpulan Dan Saran	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Kepemimpinan	9
	2.1.1 Teori – Teori Kepemimpinan.....	9
	2.1.2 Fungsi Kepemimpinan	10
	2.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	11
	2.1.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan	11
2.2	Insentif	12
	2.2.1 Jenis – Jenis Pemberian Insentif	12
	2.2.2 Bentuk – Bentuk Insentif	13
	2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	14
	2.2.4 Indikator - Indikator Insentif.....	15
2.3	Kepuasan Kerja	17
	2.3.1 Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	18
	2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
	2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	20
2.4	Penelitian Terdahulu	20
2.5	Kerangka Pikir	23
2.6	Pengembangan Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Sumber Data.....	26

3.2.1 Data Primer	26
3.3 Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1 Penelitian Lapangan	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel	29
3.5 Variabel Penelitian	29
3.5.1 Variabel Independen	29
3.5.2 Variabel Dependen	29
3.6 Definisi Operasional variable	30
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	32
3.7.1 Uji validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	34
3.8.1 Uji Linieritas	34
3.8.2 Uji Multikolinieritas	34
3.9 Metode Analisis Data	35
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda	35
3.10 Pengujian Hipotesis	35
3.10.1 Uji t	35
3.10.2 Uji F	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data	37
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	43
4.2.1 Hasil Uji Validitas	43
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	45

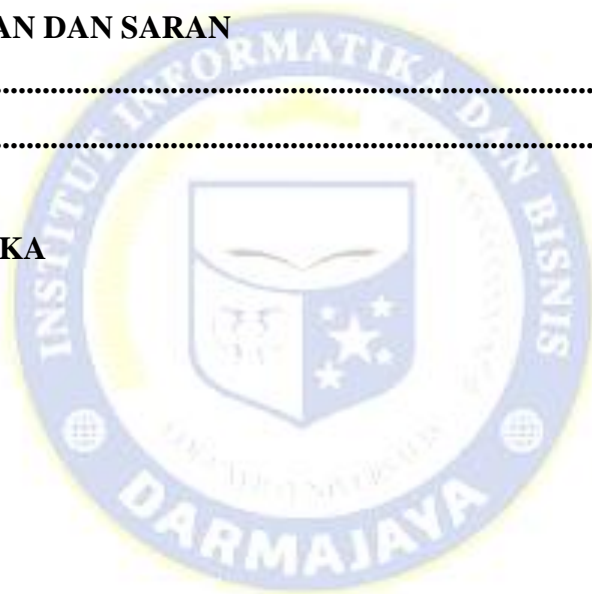
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	45
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	45
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	46
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	48
4.5.1 Hasil Uji t.....	48
4.5.2 Hasil Uji f	50
4.6 Pembahasan.....	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	53
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1.1 Data Realisasi Insentif	5
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Instrumen Skala Likert.....	28
3.2 Data Karyawan.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	33
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1).....	38
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)	40
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	41
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	43
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)	43
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	44
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.11 Hasil Uji Linieritas	46
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
4.13 Hasil Uji Korelasi.....	47
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi	47
4.15 Hasil Uji t	49

4.16 Hasil Uji F..... 50



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	23
--------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Variabel

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

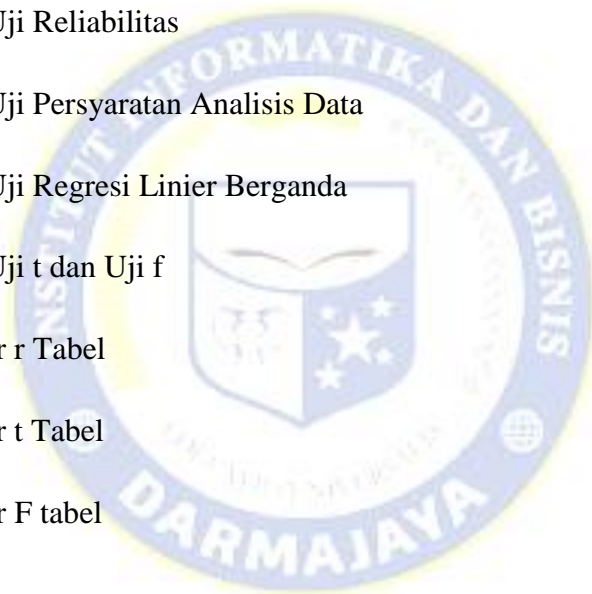
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 Hasil Uji t dan Uji f

Lampiran 10 Daftar r Tabel

Lampiran 11 Daftar t Tabel

Lampiran 12 Daftar F tabel



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia secara umum terbagi menjadi beberapa bagian, pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan non formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku. Mulai dari jenjang sekolah dasar (SD) sampai dengan perguruan tinggi (PT). Pendidikan non formal merupakan pendidikan terstruktur dan berjenjang seperti kursus komputer dan kursus bahasa inggris. Sedangkan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Pelaksanaan pendidikan berlangsung tidak dengan cara-cara artificial, melainkan secara alamiah atau berlangsung secara wajar, oleh sebab itu pendidikan dalam keluarga disebut pendidikan informal. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal, non formal, dan informal ketiganya hanya dapat dibedakan tetapi tidak bisa pisahkan karena keberhasilan pendidikan dalam arti terwujudnya output pendidikan berupa sumber daya manusia sangat tergantung kepada hubungan ketiga sub system tersebut terhadap keberhasilan siswa. Pendidikan non formal dan informal sangat mempengaruhi terhadap pendidikan formal karena pendidikan non formal dapat berfungsi sebagai pengganti, pelengkap, penambah, juga pengembang pendidikan dan pendidikan informal bertujuan untuk menjadikan pribadi anak yang mantap, beragama, bermoral, dan menjadi anggota masyarakat yang baik.

Setiap organisasi mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha memperhatikan kepuasan kerja teacher agar teacher dapat melaksanakan tugas nya dengan baik. Jadi kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Handoko (1992) dalam penelitian Muhamad Shobirin, dkk yaitu kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para teacher yang memandang pekerjaan mereka. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya.

Jadi Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setelah melakukan survey dan wawancara juga berdasarkan teori di atas maka masalah kepuasan kerja yang terjadi di Pingu's English School ini adalah penempatan posisi pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan pekerja, sehingga berdampak pada kedisiplinan karyawan dan

juga terjadi ketidaknyamanan bekerja yang menyebabkan rasa ingin keluar dari perusahaan itu atau resign. Banyak hal yang menjadi pengaruh ketidakadanya kepuasan kerja dan berdasarkan keluhan karyawan masalah utama yang terjadi seperti permasalahan kepemimpinan dan insentif.

Pingu's English School ini sangat menguntungkan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan non formal dikarenakan banyaknya permintaan atau peminat dari customer dengan alasan biaya cukup murah, dapat membantu anak dalam mempermudah proses belajar di sekolah atau membackup pelajaran Bahasa Inggris yang kurang di pahami sewaktu di sekolah. Bahasa asing (bahasa inggris) sangat berperan penting di dalam kehidupan karna bahasa asing memiliki banyak manfaat seperti mempermudah seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan bahasa inggris merupakan bahasa yang meng-global karna bahasa inggris di gunakan di seluruh dunia dan akan selalu menjadi bahasa yang di gunakan untuk berkomunikasi saat seseorang pergi ke luar negeri.

Pingu's English adalah kursus Bahasa Inggris yang unik dan efektif untuk anak usia 2 hingga 15 tahun. Berdasarkan karakter Pingu yang terkenal dan sangat dicintai, Pingu's English telah berhasil mengubah cara anak-anak belajar keterampilan penting membaca, menulis, berbicara dan mendengarkan dalam Bahasa Inggris. Pingu's English berhasil karena membuat belajar menjadi menyenangkan, dalam suasana yang aman dan gembira. Dibangun dari kepemilikan Linguaphone Group – penyedia pelatihan bahasa yang terkemuka di dunia dengan pengalaman selama 109 tahun. Tidak seperti kursus Bahasa Inggris kebanyakan, Pingu's English memikat anak anda sedari awal dengan topik dan situasi yang menarik. Lebih penting lagi, Pingu's English membuat mereka merasa terlibat sehingga mereka akan lebih berhasil. Silabus yang unik menggunakan berbagai aktivitas imajinatif dan sumber daya multimedia. Dirancang untuk digunakan dalam Pingu's English School, taman kanak-kanak dan juga oleh orang tua dan anak-anak di rumah, kursus inovatif ini eksklusif untuk

Linguaphone Group, penyedia pelatihan bahasa global yang berbasis di Inggris. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan teacher coordinator, jumlah karyawan pada Pingu's English School ini berjumlah 41 karyawan, yang diantaranya seperti central manager, teacher coordinator, customer service, admin, maupun teacher nya sendiri. Pingu's English School memiliki beberapa tingkatan level English Course yang pada umumnya hanya berbeda penyebutan namanya saja seperti, Baby Class, Extra Class, Level 1, Level 2, Level 3, Jumpers 1, Jumpers 2, Jumpers 3, Higher 1, Higher 2, Higher 3, Higher 4, Higher 5, Higher 6. Untuk berdirinya Pingu's English School ini sendiri di Lampung pada tahun 2012 dan biaya pendaftaran di Pingu's English School berbeda-beda sesuai dengan tingkatan level, mulai dari harga Rp. 5.000.000 (untuk Baby Class).

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh Pingu's English School ternyata belum berhasil meningkatkan kepuasan kerja teacher untuk memberikan hasil yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul mengenai permasalahan yang ada di Pingu's English School yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara *prasurey* dengan Kepala Koordinator dan beberapa teacher, masalah tersebut seperti kepemimpinan dan insentif.

Permasalahan yang terjadi mengenai Kepemimpinan menurut teacher di Pingu's English School ini belum maksimal. Permasalahan dalam kepemimpinan tersebut adalah yang pertama pimpinan kurang menerima kritik dan saran, sehingga pimpinan tidak melibatkan teacher dalam pengambilan keputusan dan juga pimpinan kurang mempertimbangkan setiap aspirasi teacher. Selain itu pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan bawahan seperti fasilitas dan pimpinan tidak memiliki sifat bersahabat antara atasan dan bawahannya.

Tabel 1.1
Data Realisasi Insentif
Pingu's English School

Bulan	Tanggal pemberian Insentif	Tanggal Realisasi	Keterangan
Januari	2	6	Tidak Tepat Waktu
Febuari	2	2	Tepat Waktu
Maret	2	8	Tidak Tepat Waktu
April	2	10	Tidak Tepat Waktu
Mei	2	16	Tidak Tepat Waktu
Juni	2	2	Tepat Waktu
Juli	2	13	Tidak Tepat Waktu
Agustus	2	2	Tepat Waktu

Sumber : Pingu's English School, 2019

Dari data tabel 1.2 mengenai sistem pemberian insentif pada teacher Pingu's English School menjelaskan bahwa sistem pemberian insentif (best teacher) ini diberikan setiap tanggal 2 setiap bulannya, fakta yang terjadi pada Pingu's English School adalah keterlambatan pemberian insentif dimulai dari bulan Januari, hal ini yang menimbulkan adanya keluhan yang disampaikan oleh teacher. Pemberian Insentif diberikan berdasarkan urgensi kebutuhan hidup dan lama karyawan bekerja atau senioritas. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang subyektif, yang merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima teacher dari pekerjaannya dibandingkan harapannya.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TEACHER PINGU’S ENGLISH SCHOOL”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada teacher di Pingu's English School?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada teacher di Pingu's English School?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada teacher di Pingu's English School?

1.3 Ruang Lingkup

1.3.1 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Insentif, dan Kepuasan Kerja teacher Pingu's English School.

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu teacher Pingu's English School.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini lembaga pendidikan Pingu's English School.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan April 2019 s/d Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kepuasan kerja teacher di Pingu's English School.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Pingu's English School.
2. Untuk menguji pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja di Pingu's English School.
3. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja di Pingu's English School.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebuah pembelajaran yang dapat digunakan di dalam dunia kerja kelak.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh para kalangan akademisi.

3. Bagi Pingu's English School

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kepuasan kerja teacher dan sebagai sarana untuk pengembangan teacher baik dari sisi teknis maupun non teknis, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang penulisan skripsi ini, maka dalam penulisan dibagi menjadi lima bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang hal-hal pokok berhubungan dengan skripsi, meliputi latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang penelitian yang akan dilakukan penulis, variabel yang terdapat dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi uraian tentang sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi, dan sampel variabel penelitian dan definisi operasional variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang analisis data, pengujian regresi berganda, dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari uraian yang telah dianalisis dan saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan pemikiran mengenai pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Hasibuan (2009) dalam penelitian Margareta E. Harimisa menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Suryadhana (2011) dalam penelitian I Gede Diatmika Paripurna menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

2.1.1 Teori - Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2002) teori kepemimpinan yaitu :

1. Teori Sosial

Menjelaskan bahwa pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, tidak terlahirkan dan dibiarkan berkembang dengan sendirinya. Untuk menjadi pemimpin, setiap orang dapat melakukannya melalui usaha penyiapan, pendidikan dan latihan secara intensional. Sedangkan teori ekologis merupakan gabungan dari kedua teori genetis dan teori sosial, yang menjelaskan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki

bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

2. Teori Karakter

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik atau sifat-sifat yang khas yang dihubungkan dengan keberhasilan seorang pemimpin. Karakteristik yang dapat diperhatikan seperti intelegensia, kepribadian, karakter fisik, kemampuan pengawasan dan sebagainya.

3. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dalam teori perilaku terdapat dua pendekatan yaitu: job centered dan employee centered. Job centered adalah pemimpin yang berpusat pada pekerjaan, yang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain. Sedangkan employee centered adalah memperhatikan hubungan dengan karyawan, memperhatikan kepuasan pengikut.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Beberapa fungsi kepemimpinan menurut buku Teori dan Praktek Kepemimpinan oleh Sondang P. Siagian, antara lain:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Davis (2003) menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan

Seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya

2. Kematangan dan keluasan social

Seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang

3. Hubungan Manusiawi

Pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi

4. Motivasi dalam dan dorongan prestasi

Dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan

2.1.4 Indikator – Indikator Kepemimpinan

Menurut Astuti (2008) dalam penelitian Putu Novia Cahyani menyebutkan ada beberapa indikator dalam kepemimpinan yaitu :

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan

2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya dan menghargai

3. Simpati terhadap perasaan bawahan

4. Memiliki sifat bersahabat

5. Melibatkan bawahan dalam membuat keputusan dan kegiatan lain

6. Mempertimbangkan setiap aspirasi karyawan

7. Menerima kritik dan saran

2.2 Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012) dalam penelitian Sudarmin Manik dan Nova Syafrina mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Handoko dalam Mangkunegara (2011) dalam penelitian Sudarmin Manik dan Nova Syafrina insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapa tujuan-tujuan organisasi.

2.2.1 Jenis – Jenis Pemberian Insentif

Menurut manusia Sondang P. Siagian, jenis jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece work adalah tehnik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku telampaui.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif adalah instensif yang diberikan pada karyawan khususnya manejer atau karyawan memiliki kedudukan tinggi dalam

- suatu perusahaan misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau pendidikan anak.
5. Kurva kematangan adalah yang diberikan kepada kerja yang masa kerja dan golongan pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban besar yang mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
 6. Rencana intensif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam organisasi kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja suatu tim.

2.2.2 Bentuk – Bentuk Insentif

Menurut Koontz (2008) pemberian insentif bisa dalam bentuk uang, partisipasi, dan lingkungan kerja yang baik.

1. Insentif dalam bentuk uang

Pada umumnya para pegawai lebih memilih menerima insentif dalam bentuk uang. Hal ini berkaitan dengan realisasi kualitas kehidupan pegawai yang lebih baik dari sisi keuangan.

2. Insentif berbentuk lingkungan kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu impian dari para pekerja. Alasannya, dengan lingkungan kerja yang baik maka hal ini akan mendukung kenyamanan dalam bekerja dan peningkatan prestasi kerja.

3. Insentif dalam bentuk partisipasi

Kesempatan untuk berpartisipasi dan berkomunikasi dengan petinggi di perusahaan bisa memberikan dorongan semangat kerja kepada para pekerja. Dengan kesempatan seperti ini, maka karir seorang pegawai dapat meningkat lebih cepat sesuai dengan kinerjanya.

2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Insentif

Menurut Siagian Sondang P. (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan

tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5. Peraturan Perundang-Undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.2.4 Indikator – Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2009), dalam penelitian Sudarmin Manik dan Nova Syafrina indikator pemberian insentif bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur dengan kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan bekemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama karyawan bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuh sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

4. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya pengorbanan, semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang di harapkan, sehingga oleh karena nya yang harus dinilai adalah pengorbanannya. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan senang terhadap pekerjaannya, hal ini akan terlihat dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Gibson (2000) dalam penelitian Stefanus Rumangkit kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal ini tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun eksterinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian kepuasan kerja tidak dapat secara langsung dilihat secara kasat mata tetapi dapat diperhatikan melalui perilaku yang ditunjukkan dan apa yang mereka ungkapkan lewat kata-kata.

Menurut Siagian (2008) dalam penelitian Andung Kisworo,dkk yaitu kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Luthans (2011);Rivai dan Sagala (2013) dalam penelitian Mega Nur Asofa yaitu kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam perusahaan yang menganggap pekerjaan mereka penting, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan sikap karyawan yang menggambarkan dirinya puas atau tidak puas dengan pekerjaannya dan perasaan senang atau tidak senang dengan pekerjaannya

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang memiliki perasaan suka(positif) atau tidak suka (negative) pada pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya.

2.3.1 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ghiselli & Brown (1998 dalam As'ad) dalam penelitian Christina Dwi Astuti dan Anugerah Putri Suciati mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kedudukan atau posisi

Secara umum orang beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (jabatan lebih rendah). Menurut beberapa penelitian, anggapan tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

2. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

3. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Imbalan finansial yang diberikan secara adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain imbalan finansial atau kompensasi yang adil, jaminan sosial juga perlu diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan agar karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging).

2.3.3 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2006) dalam penelitian Andung Kisworo, ddk terdapat beberapa faktor indikator yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan yang di peroleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari beberapa ahli individu diperlakukan ditempat kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

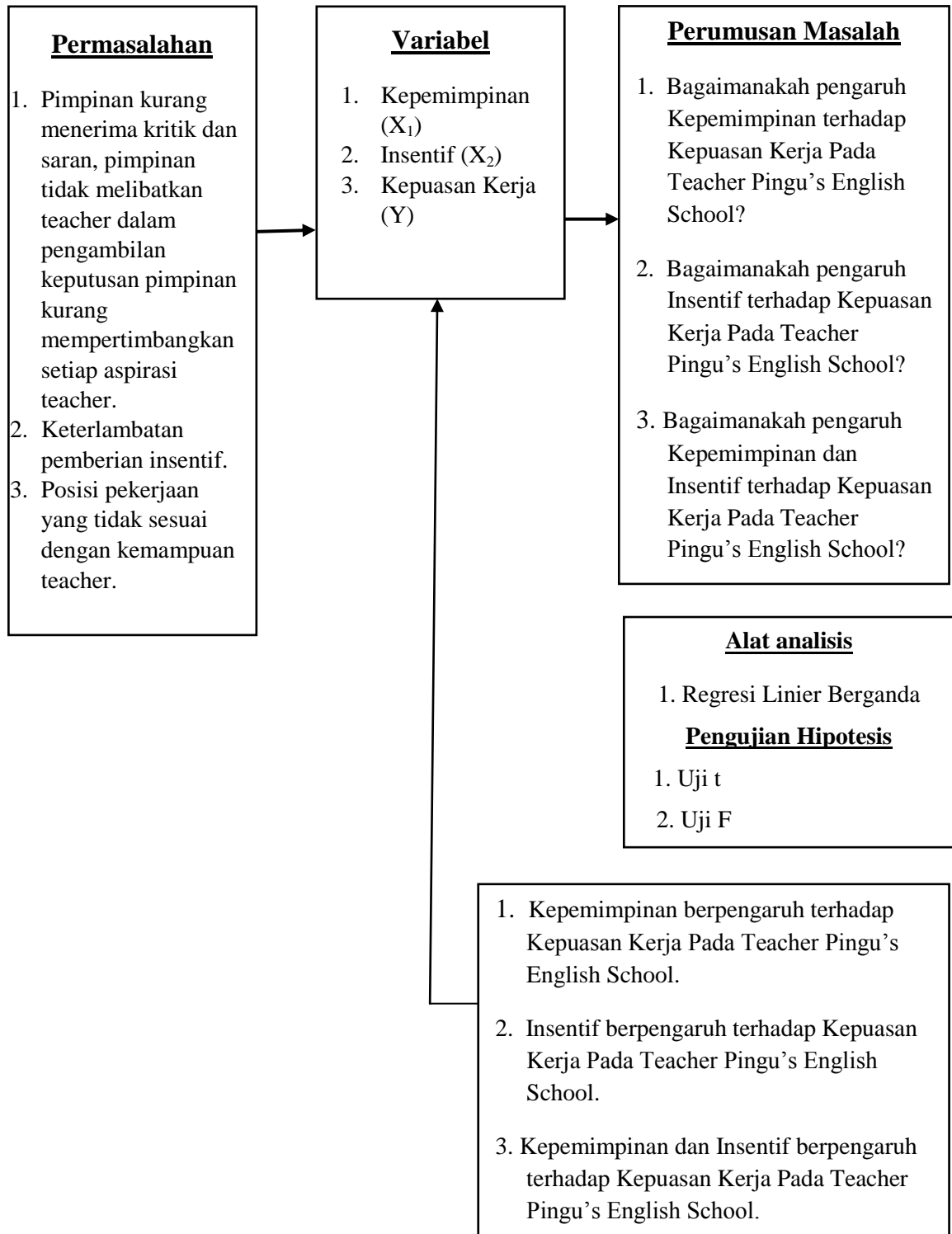
Penelitian terdahulu menjadi salah satu bahan acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji tentang variabel yang akan teliti oleh peneliti. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk digunakan sebagai acuan dan bahan penelitian. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis Data	Hasil
1	Rafika Chandra (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Sarulik Kabupaten Tapanuli Tengah	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Adanya Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMP Negeri 1 Sarulik Kabupaten Tapanuli Tengah
2	Situmorang Benyamin (2018)	Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP 16 Di Medan	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Perilaku Inovatif Dan Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja SMP 16 Di Medan

3.	Selvi (2017)	Pengaruh Insentif dan Bonus Per Jam Mengajar Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SDN No. 001Kecamatan Siluq Ngurai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Insentif Dan Bonus Per Jam Mengajar Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SDN No. 001Kecamatan Siluq Ngurai
4.	Ratih Komala Dewi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu	Regresi Linier Berganda	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Dan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu
5.	Riyyani Tahir (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang	Regresi Linier Berganda	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di organisasi tersebut. Dorongan itulah yang sering disebut motivasi. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya. Suryadhana (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Hasibuan (2009) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana Tulhusnah (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan atau sesuatu yang berbentuk uang atau barang yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan. Atau sesuatu yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Ranupandoyo, dkk. (1988) memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Insyaniar, dkk (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian I Gede Diatmika Paripurna. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan antusias Ramlan (2005). Menurut Ranupandoyo, dkk. (1988) dalam penelitian Aditya Febrianto dkk, memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar hasil pekerjaan yang diberikan maksimal sehingga menciptakan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

H3 : Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena dapat menentukan beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan dapat di pandang sebagai sesuatu yang kongkrit, teramati dan terukur. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab- akibat (kausal). Dan lebih menekankan pada keluasaan informasi, sehingga metode ini digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, yang artinya untuk mengetahui pengetahuan atau hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian metode asosiatif digunakan karena penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan sesuatu gejala.

3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber data yaitu:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, memberikan Kuesioner Tertutup dan kuesioner sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih, serta pengumpulan data dengan wawancara secara langsung (tatap muka) dengan kepala koordinator Pingu's English School, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada teacher Pingu's English School.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi penelitian , untuk mendapatkan data primer teacher Pingu's English School melalui :

1. Wawancara

Sugiyono (2018:137) Menjelaskan bahwa wawancara dengan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (tatap muka) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan data tujuan yang dapat menjelaskan masalah penelitian. Dalam metode ini dilakukan melalui Tanya jawab secara langsung dengan pihak kepala koordinator. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengidentifikasi masalah dan mendukung teknik kuesioner serta mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah pegawai yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. menurut Sugiyono (2018:142) Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. alternatif jawaban yang disediakan. Pertanyaan menyangkut variabel Efikasi diri, Norma subyektif, Sikap berperilaku dan keinginan berwirausaha Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dan Kuesioner Tertutup Adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 teacher dari perusahaan Pingu's English School.

Tabel 3.2
Data Karyawan Tahun 2019
Pingu's English School

Bagian	Jumlah Karyawan
Central Manager	1
Teacher Coordinator	1
Customer Service	3
Admin	4
Teachers	32
Jumlah	41

Sumber : Pingu's English School, 2019

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018:85) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Digunakan teknik ini karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2).

3.5.2 Variabel dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2018:39). Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel yaitu merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Juliansyah (2018:97). Dalam penelitian ini variabel ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepemimpinan, insentif, dan kepuasan kerja. Variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Suryadhana (2011). "kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan".	Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan pemimpin Pingu's English dalam mempengaruhi teachernya dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (<i>goal</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperhatikan kebutuhan bawahan 2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya dan menghargai 3. Simpati terhadap perasaan bawahan 4. Memiliki sifat bersahabat 5. Melibatkan bawahan dalam membuat keputusan dan kegiatan lain 6. Mempertimbangkan setiap aspirasi karyawan 7. Menerima kritik dan saran 	Likert

Insentif (X ₂)	Melayu S.P Hasibuan (2012),” insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada teacher tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar, Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.	Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada teacher Pingu’s English di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong teacher tersebut lebih giat dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama karyawan bekerja 3. Kebutuhan 4. Senioritas 5. Keadilan dan kelayakan. 	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Siagian (2008), “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya”	Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan senang terhadap pekerjaannya, hal ini akan terlihat dengan sikap positif teacher Pingu’s English terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan Kebutuhan 2. Perbedaan 3. Pencapaian Nilai 4. Keadilan 	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X_1) Kepemimpinan, (X_2) Insentif, dan variabel (Y) Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*

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

Keterangan

- r = Korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh item

Dasar dari pengujian validitas ini adalah:

1. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel} (0.205)$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} (0.205)$ maka H_0 diterima H_a ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:132) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisisioner (angket) tersebut. Alat ukur dikatakan realibel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *cronbach alpha*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian skor tiap item

σ^2 = varians total

Selanjutnya untuk menginteprestasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.4

Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Menurut sugiyono (2018:147) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan antara satu variabel ke variabel lain yang linear atau tidak secara signifikan Juliansyah (2017:179). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linearitas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0. dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai signifikan $>$ alpha (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikan $<$ alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF $>$ 10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika VIF $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Nilai variabel bebas pertama (Kepemimpinan)

X₂ = Nilai variabel bebas kedua (Insentif)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2018) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} (1.661) maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} (1.661) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2018) uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji f

dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel} (2.70)$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel} (2.70)$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Telah dilakukan penelitian terhadap teacher Pingu's English School berjumlah 32 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	43,8
2	Perempuan	18	56,3
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya teacher Pingu's English School didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 25	5	15,6
2	26 – 35	11	34,4
3	36 – 45	13	40,6
4	>46	3	9,4
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 36-45 tahun menempati tingkat tertinggi artinya teacher Pingu's English School didominasi oleh teacher yang berusia 36-45 tahun sebanyak 13 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	9	28.1
2	> 5 tahun	20	62.5
3	>10 tahun	3	9.4
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama >5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya 36-45 didominasi oleh teacher yang masa kerjanya selama >5 tahun sebanyak 20 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan dengan baik memperhatikan kebutuhan teacher nya	3	9,4	18	56,3	11	34,4	0	0	0	0
2	Pimpinan dan bawahan selalu menciptakan suasana saling percaya dan saling menghargai	10	31,3	13	40,6	8	25,0	1	3,1	0	0
3	Rasa simpati yang dilakukan oleh pemimpin terhadap	13	40,6	14	43,8	5	15,6	0	0	0	0

	perasaan bawahan										
4	Setiap rapat, pimpinan selalu menerapkan sifat bersahabat antara satu dengan yang lain	13	40,6	12	37,5	7	21,9	0	0	0	0
5	Pimpinan mempertimbangkan setiap aspirasi teacher	9	28,1	12	37,5	10	31,3	0	0	1	3,1
6	Dalam membuat suatu keputusan, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat	13	40,6	11	34,4	7	21,9	1	3,1	0	0
7	Pimpinan selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran yang dilakukan bawahan	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1
8	Pimpinan telah menjabarkan program kerja kedalam kegiatan-kegiatan perusahaan	14	43,8	11	34,4	6	18,8	1	3,1	0	0
9	Selain gaji, pemimpin memperhatikan kebutuhan teacher seperti bonus jika hasil kerja teacher baik	2	6,3	10	31,3	14	43,8	6	18,8	0	0
10	Dengan adanya pengawasan tentang kedisiplinan oleh pimpinan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan teacher	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 8 mengenai “Pimpinan telah menjabarkan program kerja kedalam kegiatan-kegiatan perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 43,8%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pimpinan selalu terbuka

untuk menerima kritik dan saran yang dilakukan bawahan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai	12	37,5	13	40,6	6	18,8	1	3,1	0	0
2	Menerima insentif setiap bulan nya	13	40,6	13	40,6	6	18,8	0	0	0	0
3	Menerima insentif dengan tepat waktu	9	28,1	13	40,6	10	31,3	0	0	0	0
4	Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	7	21,9	12	37,5	12	37,5	0	0	1	3,1
5	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil	14	43,8	11	34,4	6	18,8	1	3,1	0	0
6	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan tidak jauh berbeda dengan perusahaan sejenis	1	3,1	12	37,5	15	46,9	3	9,4	1	3,1
7	Insentif diberikan kepada teacher yang prestasi nya di atas prestasi standar	0	0	10	31,3	15	46,9	6	19,8	1	3,1
8	Jabatan mempengaruhi insentif yang di dapat	0	0	13	40,6	15	46,9	4	12,5	0	0

9	Insentif yang diberikan oleh perusahaan layak untuk teacher	0	0	14	43,8	12	37,5	6	19,8	0	0
10	Insentif lebih diberikan kepada teacher yang sering mendapatkan pujian	0	0	9	28,1	13	40,6	10	31,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 5 mengenai “Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil” mendapat respon tertinggi yaitu 14 orang atau 43,8% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Insentif diberikan kepada teacher yang prestasinya di atas prestasi standar” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Posisi pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan	1	3,1	6	18,8	19	59,4	4	12,5	2	6,3
2	Untuk meningkatkan kemampuan dilakukan pelatihan	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0
3	Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0
4	Adanya peluang mengembangkan	1	3,1	13	40,6	14	43,8	3	9,4	1	3,1

	karir										
5	Tugas yang dikerjakan terselesaikan dengan baik	1	3,1	8	25,0	17	53,1	4	12,5	2	6,3
6	Melapor pada atasan tentang segala sesuatu yang telah di kerjakan	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0
7	Setiap teacher memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan	4	12,5	12	37,5	13	40,6	3	9,4	0	0
8	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapatkan pujian dari atasan	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1
9	Terbiasa berkerja dengan sungguh-sungguh	2	6,3	7	21,9	17	53,1	4	12,5	2	6,3
10	Mudah jenuh dengan pekerjaan	2	6,3	10	31,3	14	43,8	6	18,8	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 7 mengenai “Setiap teacher memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 12,5%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Posisi pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,498	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,608	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,532	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,319	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,591	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,752	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,440	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,725	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,594	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,592	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,597	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,579	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,735	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,714	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,593	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,392	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,523	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,634	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,366	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,735	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai insentif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,590	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,756	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,721	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,584	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,515	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,756	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,781	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,564	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,614	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,771	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk untuk variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,766	Tinggi
Insentif (X2)	0,799	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,859	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,766 untuk variabel kepemimpinan dengan tingkat reliable tinggi. Nilai 0,799 untuk insentif dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,859 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,357	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2)	0,396	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,357 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,396 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,236	4,240	Tidak Ada Multikolinieritas
Insentif (X2)	0,236	4,240	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan kepuasan kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,712	0,508

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,712 artinya tingkat hubungan antara kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,508 artinya bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh antara kepemimpinan (X1), insentif (X2) sebesar 0,508 atau 50,8%. Sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	9,277	6,354
Kepemimpinan (X1)	0,852	0,158
Insentif (X2)	0,659	0,179

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,277 + 0,852X_1 + 0,659X_2$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 et = Error trem/ unsur kesalahan
 X1 = Kepemimpinan
 X2 = Insentif

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 9,277 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada Pingu's English School adalah sebesar 9,277 apabila kepemimpinan dan insentif bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1= 0,852 menyatakan bahwa setiap penambahan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja pada Pingu's English School sebesar 0,852.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,659 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja pada Pingu's English School sebesar 0,659.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)	5,408	0,000
Insentif (X2)	3,673	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

H_a : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kepemimpinan (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,408 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,697 jadi t hitung ($5,408 > t$ tabel (1,697) dan nilai sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada teacher Pingu's English School.

2. Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : Insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

H_a : Insentif berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel insentif (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,673 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,697 jadi t hitung ($3,673 > t$ tabel (1,697) dan nilai sig (0,001) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada teacher Pingu's English School.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Ho: Kepemimpinan dan insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

Ha: Kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

Dengan kriteria :

Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
14,947	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 32-3=29$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,33 dan F hitung 14,947.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 14,947 > F tabel 3,33 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan pada teacher Pingu's English School.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada teacher Pingu's English School. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di organisasi tersebut. Dorongan itulah yang sering disebut motivasi. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya. Suryadhana (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Hasibuan (2009) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang teacher yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana Tulhusnah (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.6.2 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada teacher Pingu's English School. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada teacher di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong teacher tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan atau sesuatu yang berbentuk uang atau barang yang tujuannya untuk

mendorong suatu kegiatan. Atau sesuatu yang diberikan kepada teacher karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Ranupandoyo, dkk. (1988) memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Insyaniar, dkk (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan insentif terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada teacher Pingu's English School. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di organisasi tersebut. Dorongan itulah yang sering disebut motivasi. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada teacher di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong teacher tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan atau sesuatu yang berbentuk uang atau barang yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan. Atau sesuatu yang diberikan kepada teacher karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Teacher Pingu's English School.
2. Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Teacher Pingu's English School.
3. Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Teacher Pingu's English School.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah di uraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran berdasarkan masing-masing variable pada perusahaan di Pingu's English School.

1. Saran untuk Perusahaan
 - a. Peneliti menyarankan bahwa pimpinan harus menerima kritik dan saran yang di berikan oleh bawahan demi terciptanya sikap saling menghargai antara atasan dan bawahan.
 - b. Peneliti menyarankan bahwa perusahaan bisa memberikan insentif berdasarkan prestasi.
 - c. Peneliti menyarankan bahwa perusahaan dapat menempatkan posisi teacher sesuai dengan kemampuannya agar hasil kerja yang didapat lebih maximal.
2. Saran untuk Teacher dan Peneliti dimasa yang akan datang
 - a. Untuk teacher diharapkan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, saling membantu dan memberikan masukan ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.

- b. Untuk peneliti dimasa yang akan datang diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dan juga hasil penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya dalam menghadapi masalah sumber daya manusia di suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asofa Nur Mega, Arif Partono Prasetio. 2018. “*Analisis dampak stres terhadap kepuasan kerja pada karyawan witel Yogyakarta*”, Vol . 2 No.3 Mei (2018) 217-226.
- Benyamin Situmorang, 2018. “*Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja SMP 16 Di Medan*” Universitas Negeri Medan Vol. 1 No. 3 Januari 2017.
- Chandra Rafika, 2017. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah*” Vol. 10 No. 2.
- Ciahyang Novia Putu, Ardana Komang I, 2014. “*Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit balimed Denpasar*”. Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Dewi Komala Ratih, 2019. “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Febrianto Aditya, dkk. 2016.” *Pengaruh insentif , komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di cv.duta karya semarang*”. Universitas Pandanaran Semarang. Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Fengky Eunike Nathalia, dkk. 2017. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang*”. Vol.5 No.1 2017.
- Harimisa E. Margareta, 2013.” *Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat sario kota manado*”. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 2143-2154.
- Insyaniar Nur, dkk. 2018. “*Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*”, Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 5 Tahun 2018.
- Kisworo Andung, dkk. 2015.” *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Plus Tronik Semarang*”.

- Kustrianingsih Rini Maria, dkk. 2016. “*Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang*”, Vol.02 No.02 , Maret 2016.
- Manik Sudarmin, Nova Syafrina. 2018. “*Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*”, Vol. 4, No. 1 Feb 2018.
- Pariapura Diatmika Gede I, 2014.” *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan*”. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Potale Rocky, Uhing Yantje, 2015. “*Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank sulut cabang utama manado*”. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.63-73.
- Rumangkit Stefanus, dkk. 2016. “*Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi (Informatics And Business Institute) Darmajaya*”.
- Selvi, 2017. “*Pengaruh Insentif dan Bonus Per Jam Mengajar Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SDN No. 001Kecamatan Siluq Ngurai*”
- Shobirin Muhamad, dkk. 2016. “*Analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan PT. Bank btpn mitra usaha rakyat area semarang*”. Universitas Pandanaran Semarang.
- Subowo, 2005. “*Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. Pertamina (persero) daerah operasi hulu jawa bagian barat, cirebon*”. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Edisi Khusus on Human Resources, 2005 Hal. 129 – 140.
- Suciati Putri Anugerah, Christina Dwi Astuti, 2013.”*Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada staff akuntansi dan keuangan*”. Vol. 8 No. 1 Januari 2013.
- Sukirno. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Danamon Simpan Pinjam (Dsp) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya.

- Tahir Riyyani, 2017. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang*".
- Taurisa Melina Chaterina, 2015. "*Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan*". Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.
- Tulhusnah Lusiana, dkk. 2018. "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo*". Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Volume 16, Nomor 1, Mei 2018.

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PINGU'S ENGLISH SCHOOL**

Berikut ini saya M.Reyhan Nugraha merupakan mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung memohon kesediaan bagian Teacher untuk mengisi daftar kuesioner dibawah ini. Informasi yang Teacher berikan sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden.

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur : ≤ 25 tahun ()

26-35 tahun ()

36-45 tahun ()

≥ 46 tahun ()

Masa Kerja : ≤ 5 tahun ()

≥ 5 tahun ()

≥ 10 tahun ()

2. Istilah jawaban berikut sesuai pendapat saudara dengan memberikan tanda *checklist* \surd . Adapun makna dalam kolom adalah sebagai berikut :

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Kepemimpinan (X₁)

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memperhatikan kebutuhan karyawan nya					
2	Pimpinan dan bawahan selalu menciptakan suasana saling percaya dan saling menghargai					
3	Rasa simpati selalu diberikan oleh pemimpin terhadap bawahan					
4	Setiap rapat, pimpinan selalu menerapkan sifat bersahabat antara satu dengan yang lain					
5	Pimpinan mempertimbangkan setiap aspirasi karyawan					
6	Dalam membuat suatu keputusan, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat					
7	Pimpinan selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran yang diberikan bawahan					
8	Pimpinan telah menjabarkan program kerja kedalam kegiatan-kegiatan perusahaan					
9	Selain gaji, pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan seperti bonus jika hasil kerja karyawan baik					
10	Dengan adanya pengawasan tentang kedisiplinan oleh pimpinan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan					

Variabel Insentif (X₂)

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai karyawan					
2	Perusahaan memberikan insentif setiap bulan					
3	Karyawan menerima insentif tepat waktu					
4	Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil					
6	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan tidak jauh berbeda dengan perusahaan sejenis					
7	Insentif diberikan kepada teacher yang prestasinya di atas prestasi standar					
8	Jabatan mempengaruhi insentif yang di dapat					
9	Insentif yang diberikan oleh perusahaan layak untuk karyawan					
10	Insentif lebih diberikan kepada karyawan yang sering mendapatkan pujian					

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Posisi pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan					
2	Untuk meningkatkan kemampuan dilakukan pelatihan					
3	Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan					
4	Adanya peluang mengembangkan karir					
5	Tugas yang dikerjakan terselesaikan dengan baik					
6	Melapor pada atasan tentang segala sesuatu yang telah di kerjakan					
7	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan					
8	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapatkan pujian dari atasan					
9	Terbiasa berkerja dengan sungguh-sungguh					
10	Mudah jenuh dengan pekerjaan					

Lampiran 2

Tabulasi Variabel

1. Kepemimpinan

No	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	Kepemimpinan
1	4	4	5	5	4	5	3	5	4	2	41
2	5	3	5	4	5	5	2	5	3	3	40
3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	39
4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	36
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	34
6	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	39
7	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	31
8	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	41
9	3	5	4	5	3	4	2	4	3	3	36
10	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	43
11	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	38
12	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	33
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43
14	3	3	5	5	1	2	3	2	2	3	29
15	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	43
16	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	32
17	3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	39
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
21	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	34
22	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	30
23	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	42
24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
27	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	40
28	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	43
29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
30	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	46
31	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	36
32	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	36

2. Insentif

No	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	insentif
1	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	38
2	3	5	4	5	5	2	2	4	3	4	37
3	5	3	2	3	4	4	4	2	4	2	33
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
5	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	29
6	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	41
7	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	28
8	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3	37
9	5	4	2	3	4	2	4	3	4	2	33
10	5	5	2	3	5	3	4	4	2	2	35
11	3	5	2	3	3	3	2	4	4	2	31
12	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	29
13	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	41
14	3	5	4	1	2	3	2	4	4	4	32
15	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	40
16	2	4	2	3	3	4	1	3	3	2	27
17	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	37
18	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	32
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
20	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	32
21	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33
22	4	3	2	3	3	1	3	2	3	2	26
23	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	38
24	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	31
25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
26	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
27	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	39
28	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	40
29	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	37
30	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	42
31	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34
32	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	36

3. Kepuasan Kerja

No	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP1 0	Kepuasan Kerja
1	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
10	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
12	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
16	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
22	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
28	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
31	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
32	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36

Lampiran 3

Karakteristik Responden

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	14	43.8	43.8	43.8
Valid perempuan	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 tahun	5	15.6	15.6	15.6
26-35 tahun	11	34.4	34.4	50.0
Valid 36-45 tahun	13	40.6	40.6	90.6
>46 tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 tahun	9	28.1	28.1	28.1
>5 tahun	20	62.5	62.5	90.6
Valid >10 tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Kuisisioner

a. Kepemimpinan

Km1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	34.4	34.4	34.4
Valid 4	18	56.3	56.3	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	8	25.0	25.0	28.1
Valid 4	13	40.6	40.6	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	15.6	15.6	15.6
Valid 4	14	43.8	43.8	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	21.9	21.9	21.9
Valid 4	12	37.5	37.5	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.1	3.1	3.1
3	10	31.3	31.3	34.4
Valid 4	12	37.5	37.5	71.9
5	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	7	21.9	21.9	25.0
Valid 4	11	34.4	34.4	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.1	3.1	3.1
2	3	9.4	9.4	12.5
Valid 3	15	46.9	46.9	59.4
4	11	34.4	34.4	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	6	18.8	18.8	21.9
Valid 4	11	34.4	34.4	56.3
5	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Km9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18.8	18.8	18.8
Valid 3	14	43.8	43.8	62.5
4	10	31.3	31.3	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Km10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	12.5	12.5	12.5
3	14	43.8	43.8	56.3
Valid 4	11	34.4	34.4	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
29	1	3.1	3.1	3.1
30	1	3.1	3.1	6.3
31	1	3.1	3.1	9.4
32	1	3.1	3.1	12.5
33	1	3.1	3.1	15.6
34	2	6.3	6.3	21.9
36	6	18.8	18.8	40.6
37	1	3.1	3.1	43.8
Valid 38	1	3.1	3.1	46.9
39	4	12.5	12.5	59.4
40	2	6.3	6.3	65.6
41	2	6.3	6.3	71.9
42	1	3.1	3.1	75.0
43	5	15.6	15.6	90.6
45	1	3.1	3.1	93.8
46	1	3.1	3.1	96.9
47	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

b. Insentif

I1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	6	18.8	18.8	21.9
Valid 4	13	40.6	40.6	62.5
5	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	18.8	18.8	18.8
Valid 4	13	40.6	40.6	59.4
5	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	31.3	31.3	31.3
Valid 3	13	40.6	40.6	71.9
4	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.1	3.1	3.1
3	12	37.5	37.5	40.6
Valid 4	12	37.5	37.5	78.1
5	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	6	18.8	18.8	21.9
Valid 4	11	34.4	34.4	56.3
5	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.1	3.1	3.1
2	3	9.4	9.4	12.5
Valid 3	15	46.9	46.9	59.4
4	12	37.5	37.5	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3.1	3.1	3.1
2	6	18.8	18.8	21.9
Valid 3	15	46.9	46.9	68.8
4	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.5	12.5	12.5
3	15	46.9	46.9	59.4

4	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18.8	18.8	18.8
3	12	37.5	37.5	56.3
4	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

I10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	31.3	31.3	31.3
3	13	40.6	40.6	71.9
4	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	1	3.1	3.1	3.1
27	1	3.1	3.1	6.3
28	1	3.1	3.1	9.4
29	2	6.3	6.3	15.6
31	2	6.3	6.3	21.9
32	3	9.4	9.4	31.3
33	3	9.4	9.4	40.6
34	3	9.4	9.4	50.0
35	1	3.1	3.1	53.1
36	1	3.1	3.1	56.3
37	4	12.5	12.5	68.8
38	2	6.3	6.3	75.0
39	1	3.1	3.1	78.1

40	2	6.3	6.3	84.4
41	2	6.3	6.3	90.6
42	1	3.1	3.1	93.8
43	1	3.1	3.1	96.9
44	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

c. Kepuasan Kerja

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6.3	6.3	6.3
2	4	12.5	12.5	18.8
Valid 3	19	59.4	59.4	78.1
4	6	18.8	18.8	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18.8	18.8	18.8
Valid 3	15	46.9	46.9	65.6
4	9	28.1	28.1	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	12.5	12.5	12.5
Valid 3	14	43.8	43.8	56.3
4	11	34.4	34.4	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	3	9.4	9.4	12.5
3	14	43.8	43.8	56.3
4	13	40.6	40.6	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.3	6.3	6.3
2	4	12.5	12.5	18.8
3	17	53.1	53.1	71.9
4	8	25.0	25.0	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	18.8	18.8	18.8
3	15	46.9	46.9	65.6
4	9	28.1	28.1	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	13	40.6	40.6	50.0
Valid	4	12	37.5	37.5	87.5
	5	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	3.1	3.1
	2	3	9.4	12.5
Valid	3	15	46.9	59.4
	4	11	34.4	93.8
	5	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

k9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2	6.3	6.3
	2	4	12.5	18.8
Valid	3	17	53.1	71.9
	4	7	21.9	93.8
	5	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

k10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	18.8	18.8
	3	14	43.8	62.5
Valid	4	10	31.3	93.8
	5	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

kepuasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	1	3.1	3.1	3.1
21	1	3.1	3.1	6.3
25	3	9.4	9.4	15.6
26	1	3.1	3.1	18.8
27	2	6.3	6.3	25.0
29	1	3.1	3.1	28.1
30	3	9.4	9.4	37.5
Valid 32	1	3.1	3.1	40.6
33	2	6.3	6.3	46.9
34	4	12.5	12.5	59.4
35	2	6.3	6.3	65.6
36	3	9.4	9.4	75.0
37	4	12.5	12.5	87.5
40	3	9.4	9.4	96.9
42	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji Validitas

a. Kepemimpinan

Correlations

		Km1	Km2	Km3	Km4	Km5	Km6	Km7	Km8	Km9	Km10	Kepemimpinan
Km1	Pearson Correlation	1	.123	.361 [*]	.233	.220	.417 [*]	.272	.332	.000	.077	.498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.502	.042	.200	.226	.018	.133	.063	1.000	.674	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Km2	Pearson Correlation	.123	1	.160	.147	.244	.528 ^{**}	.089	.446 [*]	.273	.366 [*]	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.502		.382	.421	.178	.002	.628	.011	.131	.039	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Km3	Pearson Correlation	.361 [*]	.160	1	.374 [*]	.143	.309	.026	.287	.320	.201	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.042	.382		.035	.435	.085	.887	.111	.074	.270	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Km4	Pearson Correlation	.233	.147	.374 [*]	1	-.011	-.036	.102	-.150	.123	.176	.319
	Sig. (2-tailed)	.200	.421	.035		.952	.847	.578	.411	.504	.335	.075
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Km5	Pearson Correlation	.220	.244	.143	-.011	1	.413 [*]	.209	.508 ^{**}	.325	.148	.591 ^{**}

Km6	Sig. (2-tailed)	.226	.178	.435	.952		.019	.250	.003	.069	.418	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.417*	.528**	.309	-.036	.413*	1	.162	.917**	.264	.238	.752**
Km7	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.085	.847	.019		.376	.000	.144	.190	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.272	.089	.026	.102	.209	.162	1	.137	.111	.356*	.440*
Km8	Sig. (2-tailed)	.133	.628	.887	.578	.250	.376		.456	.544	.045	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.332	.446*	.287	-.150	.508**	.917**	.137	1	.334	.205	.725**
Km9	Sig. (2-tailed)	.063	.011	.111	.411	.003	.000	.456		.061	.261	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.000	.273	.320	.123	.325	.264	.111	.334	1	.538**	.594**
Km10	Sig. (2-tailed)	1.000	.131	.074	.504	.069	.144	.544	.061		.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.077	.366*	.201	.176	.148	.238	.356*	.205	.538**	1	.592**
Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)	.674	.039	.270	.335	.418	.190	.045	.261	.002		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.498**	.608**	.532**	.319	.591**	.752**	.440*	.725**	.594**	.592**	1

Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.075	.000	.000	.012	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

b. Insentif

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	insentif
I1	Pearson Correlation	1	-.045	.254	.296	.417*	.185	.955**	.050	.102	.254	.597**
	Sig. (2-tailed)		.806	.161	.100	.018	.311	.000	.787	.580	.161	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
I2	Pearson Correlation	-.045	1	.342	.317	.234	.107	.084	.945**	.296	.342	.579**
	Sig. (2-tailed)	.806		.056	.077	.196	.558	.648	.000	.100	.056	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
I3	Pearson Correlation	.254	.342	1	.574**	.249	.116	.209	.440*	.230	1.000**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.161	.056		.001	.169	.528	.250	.012	.205	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
I4	Pearson Correlation	.296	.317	.574**	1	.554**	.141	.374*	.271	.046	.574**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.100	.077	.001		.001	.442	.035	.134	.802	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
I5	Pearson Correlation	.417*	.234	.249	.554**	1	.199	.451**	.237	-.172	.249	.593**
	Sig. (2-tailed)	.018	.196	.169	.001		.274	.010	.191	.345	.169	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
I6	Pearson Correlation	.185	.107	.116	.141	.199	1	.170	.143	.143	.116	.392*

	Sig. (2-tailed)	.311	.558	.528	.442	.274		.351	.433	.434	.528	.026
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.955**	.084	.209	.374*	.451**	.170	1	.085	.079	.209	.623**
I7	Sig. (2-tailed)	.000	.648	.250	.035	.010	.351		.645	.666	.250	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.050	.945**	.440*	.271	.237	.143	.085	1	.356*	.440*	.634**
I8	Sig. (2-tailed)	.787	.000	.012	.134	.191	.433	.645		.045	.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.102	.296	.230	.046	-.172	.143	.079	.356*	1	.230	.366*
I9	Sig. (2-tailed)	.580	.100	.205	.802	.345	.434	.666	.045		.205	.040
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.254	.342	1.000**	.574**	.249	.116	.209	.440*	.230	1	.735**
I10	Sig. (2-tailed)	.161	.056	.000	.001	.169	.528	.250	.012	.205		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.597**	.579**	.735**	.714**	.593**	.392*	.623**	.634**	.366*	.735**	1
insentif	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.040	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

c. Kepuasan Kerja

Correlations

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	kepuasan
k1 Pearson Correlation	1	.230	.320	.187	.262	.230	.318	.178	.907**	.227	.590**
k1 Sig. (2-tailed)		.205	.074	.306	.148	.205	.076	.329	.000	.211	.000
k1 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k2 Pearson Correlation	.230	1	.563**	.133	.202	1.000**	.658**	.127	.181	.978**	.756**
k2 Sig. (2-tailed)	.205		.001	.469	.269	.000	.000	.489	.321	.000	.000
k2 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k3 Pearson Correlation	.320	.563**	1	.326	.140	.563**	.783**	.266	.282	.583**	.721**
k3 Sig. (2-tailed)	.074	.001		.069	.445	.001	.000	.141	.119	.000	.000
k3 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k4 Pearson Correlation	.187	.133	.326	1	.420*	.133	.312	.955**	.257	.163	.584**
k4 Sig. (2-tailed)	.306	.469	.069		.017	.469	.082	.000	.156	.372	.000
k4 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k5 Pearson Correlation	.262	.202	.140	.420*	1	.202	.172	.401*	.349	.240	.515**
k5 Sig. (2-tailed)	.148	.269	.445	.017		.269	.347	.023	.050	.186	.003
k5 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k6 Pearson Correlation	.230	1.000**	.563**	.133	.202	1	.658**	.127	.181	.978**	.756**
k6 Sig. (2-tailed)	.205	.000	.001	.469	.269		.000	.489	.321	.000	.000
k6 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
k7 Pearson Correlation	.318	.658**	.783**	.312	.172	.658**	1	.298	.347	.671**	.781**
k7 Sig. (2-tailed)	.076	.000	.000	.082	.347	.000		.097	.052	.000	.000

k 8	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.178	.127	.266	.955**	.401*	.127	.298	1	.286	.111	.564**
	Sig. (2-tailed)	.329	.489	.141	.000	.023	.489	.097		.113	.544	.001
k 9	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.907**	.181	.282	.257	.349	.181	.347	.286	1	.217	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.321	.119	.156	.050	.321	.052	.113		.234	.000
k 10	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.227	.978**	.583**	.163	.240	.978**	.671**	.111	.217	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.211	.000	.000	.372	.186	.000	.000	.544	.234		.000
p u a s a n	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.590**	.756**	.721**	.584**	.515**	.756**	.781**	.564**	.614**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Uji Reliabilitas

a. Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

b. Insentif

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

c. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Lampiran 7

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * Kepemimpinan	(Combined)	763.269	16	47.704	3.160	.016
	Between Groups	488.605	1	488.605	32.365	.000
	Linearity	274.664	15	18.311	1.213	.357
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	226.450	15	15.097		
Total		989.719	31			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * insentif	Between Groups (Combined)	695.719	17	40.925	1.949	.107
	Linearity	306.985	1	306.985	14.618	.002

Deviation from Linearity	388.734	16	24.296	1.157	.396
Within Groups	294.000	14	21.000		
Total	989.719	31			

2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.044	6.106		-.007	.994		
1 Kepemimpinan insentif	1.109	.325	.915	3.410	.002	.236	4.240
	-.287	.318	-.243	-.905	.373	.236	4.240

a. Dependent Variable: kepuasan

Lampiran 8

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentif, Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.474	4.099

a. Predictors: (Constant), insentif, Kepemimpinan

Lampiran 9
Uji f dan t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.373	2	251.186	14.947	.000 ^b
	Residual	487.346	29	16.805		
	Total	989.719	31			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), insentif, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-.260		
	Kepemimpinan	.852	.158	.703	5.408	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.277		
	insentif	.659	.179	.557	3.673	.001

a. Dependent Variable: kepuasan

Lampiran 10

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 11

T tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451

53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 12

F Tabel

df untuk uk	df untuk pembilang														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

1	16	199	216		230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	1	19.00	19.16		19.30	19.34	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	18.51	9.55	9.28	1 9 · 2 5	9.01	19.33	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	10.13	6.94	6.59		6.26	8.93	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	7.71	5.79	5.41		5.05	8.94	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	6.61	5.14	4.76		4.39	6.14	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.99	4.74	4.35		3.97	64	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.59	4.46	4.07		3.69	4.95	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.32	4.26	3.86		3.48	58	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	5.12	4.10	3.71		3.33	4.28	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.96	3.98	3.59		3.20	3.88	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.84	3.89	3.49		3.11	77	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.75	3.81	3.41		3.03	3.58	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.67	3.74	3.34		2.96	88	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.60	3.68	3.29		2.90	3.37	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.54	3.63	3.24		2.85	77	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.49	3.59	3.20		2.81	3.22	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.45	3.55	3.16	2.77	3.02	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	
19	4.41	3.52	3.13	2.74	99	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	
20	4.38	3.49	3.10	2.71	3.00	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	
21	4.35	3.47	3.07	2.68	00	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	
22	4.32	3.44	3.05	2.66	2.92	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	
23	4.30	3.42	3.03	2.64	2.85	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	
24	4.28	3.40	3.01	2.62	55	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	
25	4.26	3.39	2.99	2.60	2.74	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	
26	4.24	3.37	2.98	2.59	99	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	
27	4.23	3.35	2.96	2.57	2.74	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	
28	4.21	3.34	2.95	2.56	44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	
29	4.20	3.33	2.93	2.55	2.70	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	
30	4.18	3.32	2.92	2.53	2.63	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	
31	4.17	3.30	2.91	2.52	66	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00	
32	4.16	3.29	2.90	2.51	2.61	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99	
33	4.15	3.28	2.89	2.50	33	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98	
34	4.14	3.28	2.88	2.49	2.60	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97	
35	4.13	3.27	2.87	2.49	00	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96	
36	4.12	3.26	2.87	2.48	2.57	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95	
37	4.11	3.25	2.86	2.47	2.54	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95	
38	4.11	3.24	2.85	2.46	55	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94	
39	4.10	3.24	2.85	2.46	2.53	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93	
40	4.09	3.23	2.84	2.45	33	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	
41	4.08	3.23	2.83	2.44	2.51	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	
42	4.08	3.22	2.83	2.44	2.49	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	
43	4.07	3.21	2.82	2.43	99	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	
44	4.07	3.21	2.82	2.43	2.47	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	
45	4.06	3.20	2.81	2.42	77	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	
	4.06				2.4										
d f u	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78