

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN PELAYANAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA
SEKOLAH ANGKASA LANUD
SOEWONDO MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**NOVIA EKA PUTRI
13.832.0039**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Insentif dan Pelayanan Terhadap
Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Angkasa Lanud
Soewondo Medan

Nama Mahasiswa : NOVIA EKA PUTRI

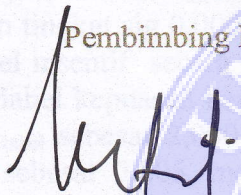
No. Stambuk : 13 832 0039

Program : Manajemen

Menyetujui :

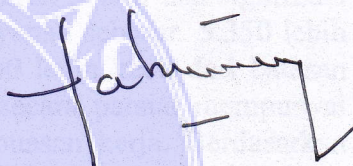
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

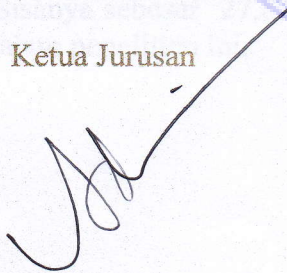
Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE.,M.Si)

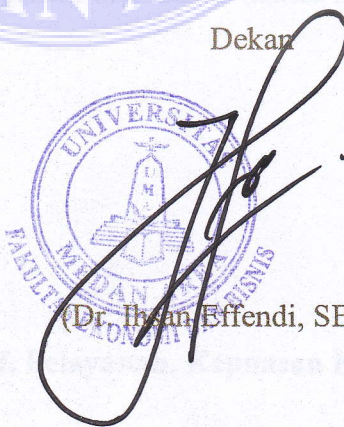
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

Abstract

Influence of Salaries, Incentives, and Services on Master's Job Satisfaction at School of Angkasa Lanud Soewondo

This study aims to determine the Influence of Salaries, Incentives, and Services to the Satisfaction of Teacher Work in the School of Angkasa Lanud Soewondo. This research type is associative, is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this research is all the teachers at School of Angkasa Lanud Soewondo as many as 65 people. And by using the saturated sample technique, the number of samples in this study as many as 65 teachers is taken from the entire population.

Based on t test result can be seen that t arithmetic on salary variable equal to 9,478 bigger than t table equal to 2,000 with probability t that is sig 0,000 bigger than limit of significance equal to 0,005. Based on these values, the salary variable has a positive and significant effect on the job satisfaction variable and the incentive t value of 4.465 is greater than the t table of 2,000 with the sig level 0.000 smaller than the limit of significance of 0.005, then the incentive variable partially has a positive and significant influence to job satisfaction variable. And t value of service count equal to 5,350 bigger than t table equal to 2,000 with sig 0.000 level smaller than limit of significance equal to 0,005, then service variable by partial have positive and significant influence to job satisfaction variable. Based on the result of F test, Fcount value of 56,457 is greater than Ftable of 3.20 with sig $0,000 < \alpha 0,05$, indicating H_0 is rejected and H_a accepted, means salary, incentive, and facility simultaneously have positive and significant effect to variable job satisfaction. The value of R Square obtained is 0.722. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 80%. This figure shows that 72.2% job satisfaction (dependent variable) can be explained by salaries, incentives, and facilities. The remaining 27.8% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Compensation, Salary, Incentive, Service, Job Satisfaction*

Abstrak

Pengaruh Gaji, Insentif, dan Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji, Insentif, dan Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo sebanyak 65 orang. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang guru diambil dari keseluruhan populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel gaji sebesar 9.478 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dan nilai t_{hitung} insentif sebesar 4.465 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dan nilai t_{hitung} pelayanan sebesar 5.350 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel pelayanan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56.457 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaji, insentif, dan pelayanan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai R-Square yang diperoleh sebesar 0.722. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh $KD = 80\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,2% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaji, insentif, dan pelayanan. Sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Gaji, Insentif, Pelayanan, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
4. Bapak Ir. YaminSiregar, MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. BapakSyahriandiSE,MSi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 10 Oktober 2017

Novia Eka Putri

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BABI . PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BABII. LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Kompensasi	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	8
3. Jenis-jenis kompensasi.....	9
4. Gaji.....	10
5. Indikator Gaji	10
6. Insentif	11
7. Indikator insentif	11
8. Kompensasi tidak langsung.....	12
9. Faktor-faktor pelayanan.....	13
10. Jenis-jenis pelayanan	14
11. Indikator pelayanan.....	14
12. Pengertian Kepuasan kerja	15
13. Teori-teori kepuasan kerja	16
14. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	17
15. Indikator Kepuasan Kerja	18
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual	21
D. Hipotesis.....	22
E. Hubungan gaji, insentif, pelayanan terhadap kepuasan kerja guru.....	22
BABIII. METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Lokasi Penelitian	24
3. Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25

C. Defenisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	27

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Perusahaan	33
2. Struktur Organisasi.....	33
3. Penyajian Data Responden	36
4. Penyajian Data Angket Responden.....	37
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	46
2. Uji Asumsi Klasik	49
3. Uji Statistik.....	54
a. Analisis Linear Berganda	54
b. Uji Hipotesis.....	55
c. Koefisien Determinasi	58
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Perbedaan Kompensasi langsung dan Tidak Langsung.....	9
Tabel 2.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Operasional variabel.....	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2	Usia Responden	38
Tabel 4.3	Gaji yang saya terima layak dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	38
Tabel 4.4	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.....	39
Tabel 4.5	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan primer.	39
Tabel 4.6	Gaji diberikan cukup untuk kebutuhan sekunder.....	40
Tabel 4.7	Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	40
Tabel 4.8	Perusahaan memberikan bonus kepada pegawai yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan	41
Tabel 4.9	Tunjangan lembur yang di berikan perusahaan kepada pegawai mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat.....	41
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berjasa dan berprestasi.....	42
Tabel 4.11	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan pegawai dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana peribadahan)	42
Tabel 4.12	Saya mendapatkan hak cuti dan dana pensiun sesuai dengan peraturan dan masa kerja yang berlaku.	43
Tabel 4.13	Saya mendapatkan fasilitas poliklinik kesehatan pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari	43

Tabel 4.14	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya	44
Tabel 4.15	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	44
Tabel 4.16	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	45
Tabel 4.17	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian saya	45
Tabel 4.18	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.....	46
Tabel 4.19	fasilitas yang disediakan oleh sekolah lengkap dan layak dipakai	46
Tabel 4.20	Estimasi Uji Validitas	47
Tabel 4.21	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	49
Tabel 4.22	Uji Multikonolinearitas	52
Tabel 4.23	Analisis Linear Berganda	54
Tabel 4.24	Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.25	Uji Parsial (Uji T)	56
Tabel 4.26	Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual	22
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Sekolah Angkasa Lanud Soewondo	34
Gambar IV.2	Histogram	50
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	51
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memberikan pengaruh dan dorongan yang besar terhadap bidang pendidikan agar tetap berguna bagi masyarakat. Dalam mempertahankan dan mengembangkan bidang pendidikan, diperlukan manajemen yang baik dan efektif agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sehingga tujuan bidang pendidikan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan paling penting di dalam bidang pendidikan di samping faktor-faktor produksi yang lain, karena manusia merupakan unsure inti yang dapat melaksanakan pekerjaan.

Manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Sekalipun organisasi telah menggunakan teknologi yang modern atau sistem komputerisasi tetapi penggerak manual nya tetap saja membutuhkan tenaga manusia.

Pemberian kompensasi adalah sebagai imbalan balas jasa bagi upaya yang telah guru lakukan dalam mencapai tujuan bidang pendidikan. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan guru. Sasaran dari kompensasi ini adalah bagaimana sekolah dapat mempertahankan guru dengan baik dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Kompensasi yang diberikan kepada guru ada 2 (dua) macam yaitu *direct compensation* (kompensasi langsung) dan *indirect compensation* (kompensasi

tidak langsung). *Direct compensation* terdiri dari upah dan gaji, sedangkan *indirect compensation* terdiri dari berbagai kompensasi pelengkap seperti: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan. Kompensasi pelengkap ini disebut Program Kesejahteraan Karyawan (*Employee Benefits*).

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2005:125). Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru Sekolah Angkasa Lanud Soewondo menerima kompensasi. Kompensasi yang diberikan ada 2 (dua) macam yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, sertifikasi, tunjangan fungsional, dan insentif yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yayasan, sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang sebagian telah disediakan oleh pemerintah dan sebagian lagi berasal dari sekolah yaitu Uang Komite Sekolah. Berdasarkan hasil prasurvey yang penulis lakukan kepada 15 orang guru di Sekolah Angkasa Lanud Soewondo mengenai program kesejahteraan, sebanyak 55% guru menjawab puas terhadap kesejahteraan yang ada di Sekolah Angkasa Lanud Soewondo. Akan tetapi terdapat suatu fenomena permasalahan dimana kompensasi tersebut yang diberikan pihak sekolah

pelaksanaannya tidak tepat waktu. Membutuhkan waktu 3 sampai 4 bulan lamanya untuk mencairkan dana kompensasi tersebut. dan membuat para guru tidak nyaman dengan kondisi dimana dana tersebut sering dijanjikan tepat waktu untuk pencairannya.

Sekolah Angkasa Lanud Soewondo sebagai organisasi yang berbasis pada bidang pendidikan, dimana sekolah ini dibawah naungan yayasan pendidikan ARDYAHGARINI.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?
2. Apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?
3. Apakah Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?

4. Apakah Gaji, Insentif dan Pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelayanan yang Diberikan kepada Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaji, Insentif, dan Pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan kegiatan pelaksanaan program kesejahteraan dan kepuasan kerja guru pada khususnya.

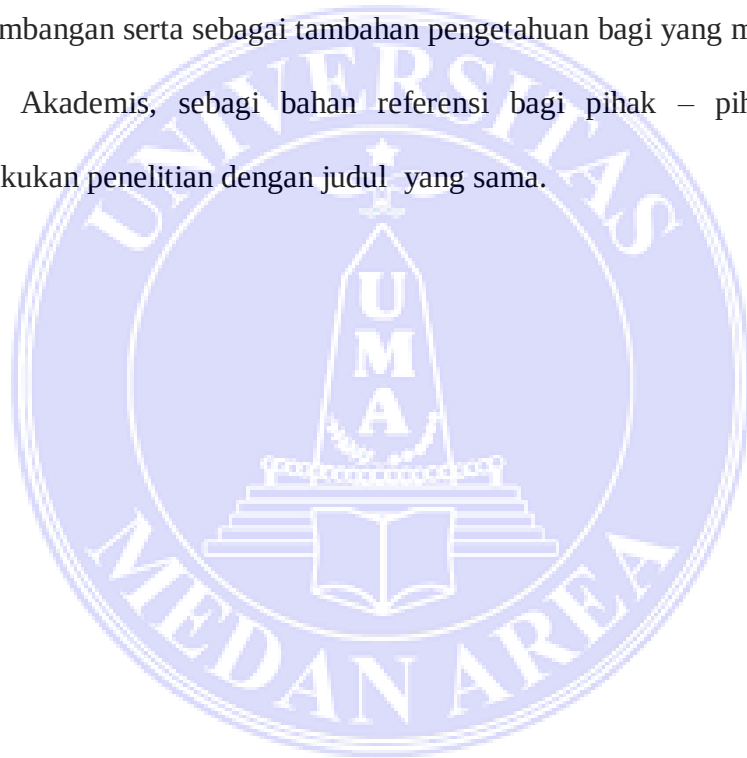
b. Sekolah Angkasa Lanud Soewondo

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan bermanfaat bagi pihak sekolah dalam rangka memberikan pertimbangan-pertimbangan untuk menentukan system kompensasi yang akan diberikan dan mengetahui sejauh mana program kesejahteraan yang dilakukan mempengaruhi kepuasan guru.

c. Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukannya.

d. Bagi Akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerja sama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti

sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

Guru harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan bidang pendidikan. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Di dalam kompensasi juga termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee benefit/service*).

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul (Sirait 2005:182).

Ketidakpuasan karyawan dalam pengelolaan kompensasi akan menimbulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih
2. Berkurangnya rasa tertarik pada diri karyawan akan pekerjaannya yang sekarang
3. Karyawan mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan
4. Mogok kerja
5. Keluhan-keluhan
6. Karyawan mencari pekerjaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih tinggi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2009:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2009:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut ini disajikan tabel perbedaan kompensasi langsung dan tidak langsung :

Tabel 2.1
Perbedaan Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Gaji Pokok	Tunjangan
Upah	Asuransi kesehatan/jiwa
Gaji	Cuti berbayar
Penghasilan Tidak Tetap	Dana pensiun
Bonus	Kompensasi pekerja
Insentif	Program Pelayanan
Opsi saham	

Sumber: Mathis & Jackson (2006:419), diolah penulis

Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam pelayanan, fasilitas dan tunjangan.

4. Gaji

Menurut Hariandja dalam Maretta(2005:136) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seseorang pegawai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja”

5. Indikator Gaji:

Gaji adalah imbalan jasa yang diterima sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini yang dijadikan indikator terhadap pemberian gaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja adalah :

a. Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antaragaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

b. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dankontribusinya bagi perusahaan.

c. Pemenuhan kebutuhan primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan Kebutuhan hidup utama.

d. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.

e. Kepuasan terhadap gaji

Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

6. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

Menurut Hasibuan (2012 : 117) 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".

7. Indikator Insentif

Indikator dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang dapat memberikan dan menjadi petunjuk atau keterangan dalam proses pemberian insentif. Indikator pemberian insentif menurut Jiwo Wungsu dan Hartono Broto Harjoso (2003:101) adalah:

a. Bonus

Bonus itu merupakan program yang tetap yang sudah terencana di dalam perusahaan. Bonus itu diberikan jika seorang karyawan sudah

mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan. Hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi.

b. Tunjangan Lembur

Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur, besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

c. Pemberian Piagam Penghargaan

Piagam penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi dalam bentuk surat yang telah ditentukan.

d. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan dan mendukung kinerja dalam bentuk fasilitas kerja, seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan.

8. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan berupa penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Pengertian Pelayanan

Pelayanan (Jasa) adalah merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Menurut Tjiptono (2008) pelayanan adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat

ditawarkan kepada konsumen, pelayanan dapat berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan.

Pelayanan pada dasarnya berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Tjiptono (2005:35) bahwa pelayanan merupakan tingkat kesempurnaan yang diharapkan dan pengendalian atas kesempurnaan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.

9. Faktor-faktor pelayanan

Faktor utama dari jasa atau pelayanan adalah interaksi antara konsumen dan penjual jasa. Jasa sangat erat berkaitan dengan kinerja yang tidak lain adalah orang yang terlibat dalam penawaran jasa dan juga fasilitas fisik penunjang kinerja tersebut. Adapun karakteristik jasa (Nirwana, 2006:15) yaitu:

1. *Intangibility*

Intangibility adalah jasa tidak dapat dilihat, dirasa, dicium, didengar, atau diraba sebelum dibeli dan dikonsumsi. Jasa merupakan perbuatan, tindakan, pengalaman, proses, kinerja (*performance*), atau usaha. Walaupun sebagian besar jasa berkaitan dan didukung dengan produk fisik, esensi dari apa yang dibeli pelanggan adalah kinerja yang diberikan oleh pihak tertentu kepada pihak lainnya.

2. *Variability*

Variability adalah jasa terbentuk sesuai dengan variasi kualitas, jenis, tergantung kinerja yang sedang dikehendaki pelanggan, sehingga setiap pelanggan jasa memiliki ciri khas sesuai dengan jasa yang diharapkan.

3. *Inseparability*

Inseparability adalah jasa dan pengguna jasa tidak dapat dipisahkan, artinya antara proses menghasilkan jasa dengan proses pengkonsumsian jasa terjadi bersamaan.

4. *Perishability*

Perishability adalah jasa yang dihasilkan akan dimanfaatkan pada saat konsumsi jasa tersebut berlangsung.

10. Jenis-jenis Pelayanan

Pelayanan kepada pelanggan dapat berbentuk pelayanan langsung seperti percakapan langsung, tanggapan langsung melalui media massa/elektronik manapun dengan perbuatan. Menurut Harahap (2008:6) bahwa jenis kualitas pelayanan umum yang diberikan perusahaan terdiri dari, yaitu :

1. Pelayanan dengan lisan
2. Pelayanan dengan tulisan
3. Pelayanan dengan perbuatan

Jika kenyataan lebih dari yang diharapkan, maka layanan dapat dikatakan bermutu sedang jika kenyataan kurang dari yang diharapkan, maka layanan dikatakan tidak bermutu dan apabila kenyataan sama dengan harapan, maka layanan dikatakan memuaskan (Lupiyoadi 2006:148). Dengan demikian *service quality* dapat di definisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas layanan yang mereka terima/peroleh.

11. Indikator Pelayanan

Adapun indikator-indikator pelayanan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2005:185) sebagai berikut:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*)

Merupakan periode-periode waktu bila mana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).

c. Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif)

Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus.

(Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain).

d. Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal

Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya.

(Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain)

12. Pengertian Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor produksi yang berupa makhluk hidup dan merupakan sumber daya terpenting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan tuntutan-tuntutan dan harapan-harapan mereka, karena jika harapan-harapan itu tidak terpenuhi, maka akan muncul kecenderungan dari

karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja menurut Edy Sutirno (2014:73) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. .Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

13. Teori-teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yulk, 1977 (dalam Yuli 2005), menyatakan bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori yaitu :

a. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Artinya orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum telah tercapai.

b. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi, diperoleh dengan

cara memperbandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun tempat lain.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygienic factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi dalam perusahaan.

14. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor pendorong dari tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007:203), faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja yang disebutkan oleh Stephen Robins yaitu :

- a. Kerja yang secara mental menantang; karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
- b. Ganjaran yang pantas; para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung; karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
- d. Rekan kerja yang mendukung; orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya *kongruen* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

15. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna

sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1) *Rating scales dan kuesioner*

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index*

(*JDI*), menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
- 3) Promosi Pekerjaan.
- 4) Kepenyeliaan (supervisi).
- 5) Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

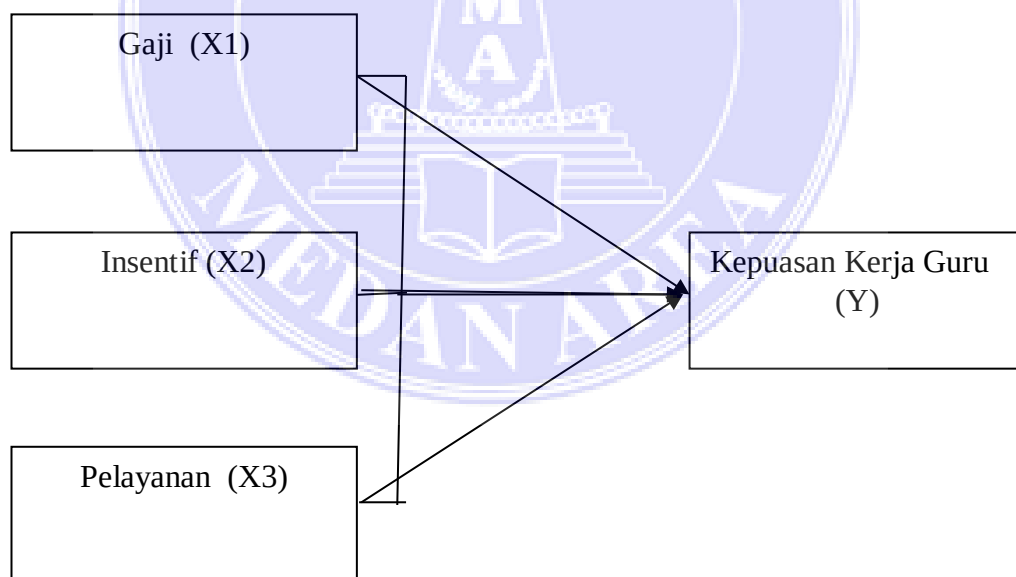
B. Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Akbar (2011)	Pengaruh Kompensasi langsung Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero medan)	X1= Kompensasi (Gaji, Insentif, Upah) Y= Kepuasan Kerja	Hasilnya menunjukkan variable X (kompensasi) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) karyawan PT Perkebunan IV(Persero Medan).
2.	Tobing (2006)	Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan”,	X= Kompensasi (Fasilitas, pelayanan, tunjangan, asuransi) Y= Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan.
3	Febryanti (2011)	”Pengaruh Pemberian Kompensasi langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan	X1= kompensasi langsung Y= Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent, Medan. Secara parsial Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan.
3. Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan.
4. Gaji, Insentif, dan Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan.

E. Hubungan gaji, insentif, pelayanan terhadap kepuasan kerja guru

1. Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja yaitu:

Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru.

2. Pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja yaitu:

Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena insentif yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

3. Pengaruh Pelayanan terhadap kepuasan kerja yaitu:

Dimana apabila pelayanan yang diterima sesuai atau melebihi dengan yang diharapkan maka kualitas pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan, akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih ,Ginting & Situmorang,(2010).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Angkasa Lanud Soewondo yang beralamat di Jl. Polonia Ujung No: 99 Medan – 20153. Telp. (62-61) 4531401 – 4149118 - 4514619.

3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai Desember bulan 2016 sampai dengan juli 2017. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016	2017					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Jul	Agt
1.	Pembuatan Proposal							
2.	Seminar Proposal							
3.	Analisa Data							
4.	Penyusunan Skripsi							
5.	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau							

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Populasi pada penelitian ini adalah para guru di Sekolah Angkasa Lanud Soewondoyang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2010,) sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi". Menurut Arikunto (2010) mengemukakan di dalam pengambilan sample apabila subyeknya kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Angkasa Lanud Soewondo yang berjumlah 65 Orang

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaji (X_1)	Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap sertamempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja	1. Kelayakan gaji 2. Gaji yang diperoleh tiap bulan 3. Pemenuhan kebutuhan primer 4. Pemenuhan kebutuhan sekunder 5. Kepuasan terhadap gaji	<i>Likert</i>
Insentif (X_2)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar	1. Bonus 2. Tunjangan Lembur 3. Pemberian Piagam Penghargaan 4. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas	<i>Likert</i>
Pelayanan (X_3)	Kompensasi pelengkap (Fringe Benefits) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.	1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time off benefits). 2. Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif) . 3. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya (Asuransi kesehatan)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan guru dalam memandang pekerjaannya atau tidak menyenangkan guru dalam memandang pekerjaannya	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	<i>Likert</i>

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu guru sekolah angkasa lanud soewondo medan.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu guru sekolah angkasa lanud soewondo medan.

2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu guru sekolah angkasa lanud soewondo medan.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja guru sekolah angkasa lanud soewondo medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan(*Library Researh*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

G. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikoliniearitas.

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b₁... b₂... b₃: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁: Gaji

X₂: Insentif

X₃: Pelayanan

I. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*, Edisi Kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranda Media Grup
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 2005. *Manajemen Cetakan Jilid Kedua*, Yogyakarta: BPEE
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta: BPEE
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. *Analisis Kritis atas laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Hariandja. 2005. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Sp Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Lupiyoadi, rambat. 2008. *Bauran Pemasaran Bisnis dan Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mutiara, S, panggabea. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia Mathis, Robert L. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mutiara, S, panggabean. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nirwana. 2006. *Service Marketing Strategy*. Malang: Dioma
- Sardiman, A. M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sihotang, A. 2007. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradya Pramita
- Sirait, Justin T. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan sumber daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Sirait, Justine. 2005. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Situmorang, Syafrizal Helmi dkk, 2010. *Analisis Data Penelitian : menggunakan program SPSS*, USU Press : Medan
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Manajemen Jasa* Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayu Media
- Wungsu Jiwo, dan Broto Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit Sistem*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wexley-yulk. 1977. *Organization Behavior & Personal Phychology*. Illinois: Homewood
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press

SKRIPSI

Akbar. 2011. Pengaruh Kompensasi langsung Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero medan). Skripsi

Febryanti.2011.Pengaruh Pemberian Kompensasi langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan. Skripsi

Tobing. 2006. Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan”. Skripsi



KUESIONER PENELITIAN



PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH ANGKASA LANUD SOEWONDOMEDAN

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Medan Area Medan jurusan ekonomi manajemen konsentrasi msdm yang akan menyebar angket mengenai masalah msdm.

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan luluasa sesuai dengan persepsi anda.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya penulis sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti

NOVIA EKA PUTRI

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Lama Bekerja :

KETERANGAN

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju
KS : Kurang Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju

SKOR PERNYATAAN

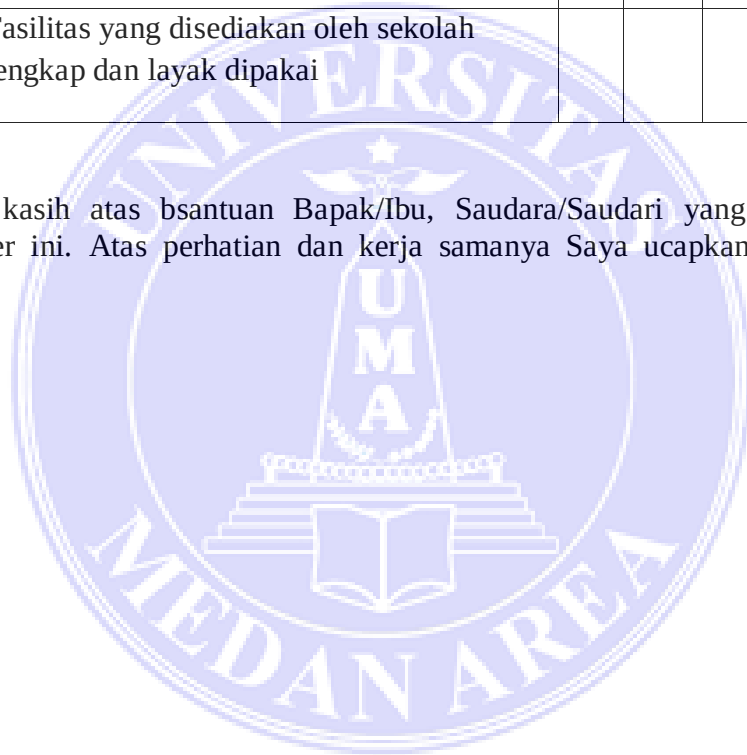
No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

No	Gaji (X ₁)	SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang saya terima layak dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
2	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
3	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan primer					
4	Gaji diberikan cukup untuk kebutuhan sekunder					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerjayang saya miliki.					
No	Insentif (X ₂)	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan memberikan Bonus kepada pegawai yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan					
2	Tunjangan Lembur yang di berikan perusahaan kepada pegawai mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat					
3	Perusahaan memberikan Piagam Penghargaan kepada pegawai yang berjasa dan berprestasi.					
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan pegawai dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, saranatransportasi dan sarana peribadahan)					

No	Pelayanan (X ₃)	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mendapatkan hak cuti dan dana pensiun sesuai dengan peraturan dan masa kerja yang berlaku.					
2	Saya mendapatkanfasilitas poliklinik kesehatan pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari.					
3	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.					

No	Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	R	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
3	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian saya					
4	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Fasilitas yang disediakan oleh sekolah lengkap dan layak dipakai					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.



LAMPIRAN
Tabulasi Data Responden

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5
3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
6	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5
7	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
8	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
13	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4
14	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
15	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4
18	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
20	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4
22	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4
23	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3

24	5	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3
25	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4
28	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5
29	5	5	4	2	5	4	5	2	5	4	3	5	2	5	3	5	5
30	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
31	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
34	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5
36	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3
37	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
40	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
42	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3
43	3	4	4	2	4	5	5	2	4	5	3	4	4	5	3	3	4
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
45	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
46	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4
48	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4
49	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3	5
50	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4

51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4
52	4	4	5	2	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4
53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
54	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5
55	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5
56	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
57	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5
58	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
59	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
60	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
61	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
62	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5
63	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
64	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
65	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4

LAMPIRAN HASIL PENGOLAHAN SPSS

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.8	10.8	10.8
	4	29	44.6	44.6	55.4
	5	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.9	16.9	16.9
	4	34	52.3	52.3	69.2
	5	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	12	18.5	18.5	20.0
	4	34	52.3	52.3	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.7	7.7	7.7
	3	16	24.6	24.6	32.3
	4	27	41.5	41.5	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18.5	18.5	18.5
	4	23	35.4	35.4	53.8
	5	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	13	20.0	20.0	21.5
	4	27	41.5	41.5	63.1
	5	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	9	13.8	13.8	15.4
	4	30	46.2	46.2	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.7	7.7	7.7
	3	16	24.6	24.6	32.3
	4	27	41.5	41.5	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18.5	18.5	18.5
	4	23	35.4	35.4	53.8
	5	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	13	20.0	20.0	21.5
	4	27	41.5	41.5	63.1
	5	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	14	21.5	21.5	23.1
	4	27	41.5	41.5	64.6
	5	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.4	15.4	15.4
	4	36	55.4	55.4	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	7	10.8	10.8	12.3
	4	34	52.3	52.3	64.6
	5	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	13	20.0	20.0	21.5
	4	29	44.6	44.6	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	14	21.5	21.5	23.1
	4	27	41.5	41.5	64.6
	5	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.8	10.8	10.8
	4	29	44.6	44.6	55.4
	5	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.9	16.9	16.9
	4	34	52.3	52.3	69.2
	5	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	20.91	2.119	65
Gaji	20.68	2.187	65
Insentif	16.49	1.855	65
Pelayanan	12.38	1.476	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelayanan, Gaji, Insentif		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.722	1.117

a. Predictors: (Constant), Pelayanan, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.333	3	70.444	56.457	.000 ^a
	Residual	76.113	61	1.248		
	Total	287.446	64			

a. Predictors: (Constant), Pelayanan, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.108	1.481		2.774	.007		
	Gaji	.845	.089	.872	9.478	.000	.513	1.949
	Insentif	.517	.116	.452	4.465	.000	.423	2.362
	Pelayanan	.634	.119	.442	5.350	.000	.637	1.570

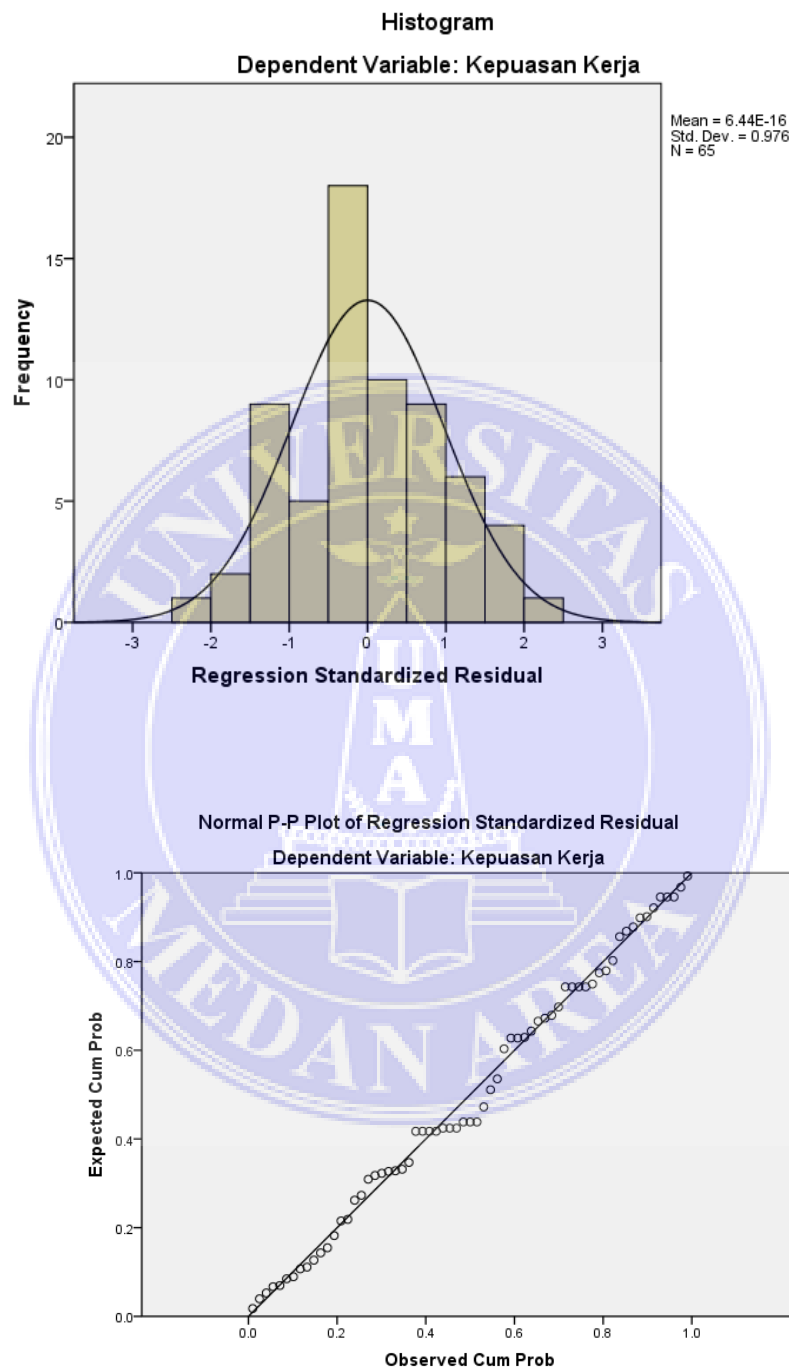
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

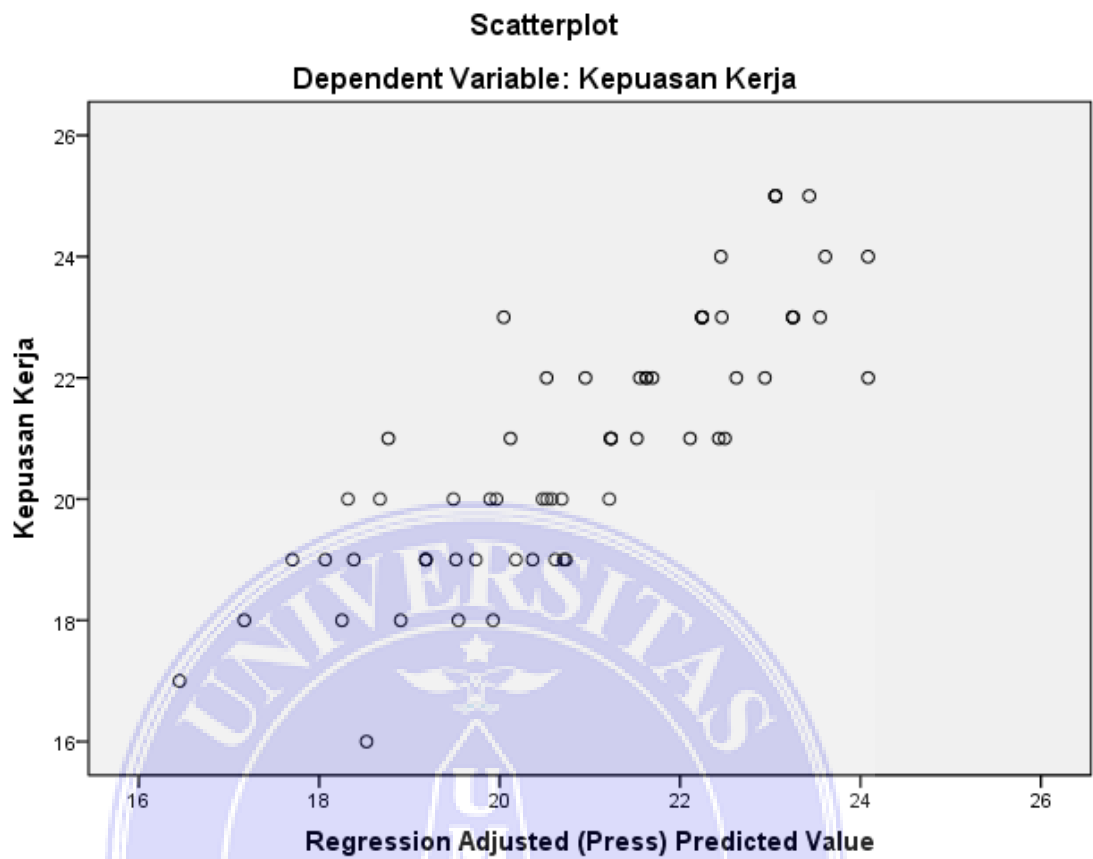
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaji	Insentif	Pelayanan
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.481	.41	.06	.01	.70
	3	.006	24.775	.53	.21	.19	.17
	4	.003	34.917	.07	.73	.80	.13

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts





Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.75	2.724	.712	.879
P2	16.85	2.450	.810	.856
P3	16.80	2.905	.626	.896
P4	17.00	2.632	.699	.883
P5	16.80	2.589	.883	.843

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	12.35	2.239	.815	.895
P7	12.65	2.029	.789	.903
P8	12.35	2.239	.815	.895
P9	12.60	1.832	.862	.879

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P10	8.55	.892	.659	.850
P11	8.45	.682	.892	.618
P12	8.60	.779	.638	.878

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P13	16.60	2.779	.569	.856
P14	16.80	2.484	.667	.833
P15	16.60	2.463	.830	.795
P16	16.55	2.576	.677	.831
P17	16.85	2.345	.673	.835

