

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA
LAGALIGO DI KABUPATEN LUWU**

Disusun dan diajukan oleh

Rika Rahim
201620095

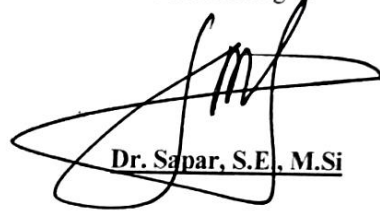
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 10 September 2020

Pembimbing I



Drs. Lanteng Bustami, M.M.

Pembimbing II



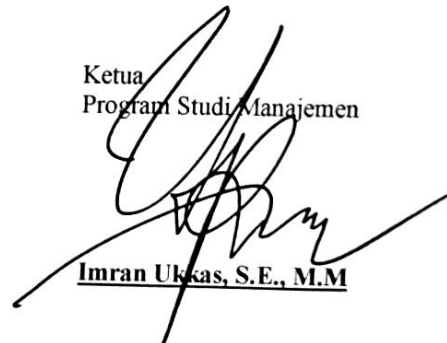
Dr. Sapar, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo



Hapid, S.E., M.M

Ketua
Program Studi Manajemen



Imran Ukas, S.E., M.M

SKRIPSI

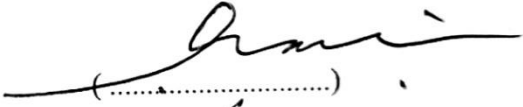


PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA LAGALIGO DI KABUPATEN LUWU

Disusun dan diajukan oleh


Rika Rahim
201620095

Telah dipertahankan dalam ujian Skripsi pada tanggal 10 September 2020 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji : Drs. Lanteng Bustami, M.  (.....)
2. Penguji : Jumawan Jasman, SE, M.M.  (.....)
3. Penguji : Dr. Sapar, S.E., M.Si  (.....)

Ketua Program Studi Manajemen


Imran Ukka, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Rahim

NIM : 201620095

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kepuasan
Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten
Luwu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Karya Ilmiah ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, dan bukan merupakan plagiat secara keseluruhan atau sebagian dari skripsi dan karya ilmiah orang lain. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ilmiah ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Palopo. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palopo, 20 September 2020

Yang membuat pernyataan



(RIKA RAHIM)
NIM.201620095

Rika Rahim

BAB_201620095.docx

Sources Overview

3%

OVERALL SIMILARITY

1	Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outso...	<1%
2	Budi Rahayu, M Dian Ruhamak. "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pad...	<1%
3	Sentia Rapika, Anggri Puspita Sari. "PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMK...	<1%
4	Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MO...	<1%
5	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Stud...	<1%
6	INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF ...	<1%
7	Juliana Juliana, Arifin Djakasaputra. "LEADERSHIP, COMPENSATION DAN MOTIVATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOT...	<1%
8	PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERT...	<1%
9	Sofiatiningsih Sofiatiningsih, Fenny Damayanti. Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB), 2020	<1%

Excluded search repositories:

- Internet

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Small Matches (less than 25 words).

Excluded sources:

- None

22/12/2020
E. Amrullah

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi.Wabarakatuh.

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Palopo.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala, semua kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Salju, S.E., M.Si. selaku rektor Universitas Muhammadiyah (UM) Palopo.
2. Bapak Hapid, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah (UM) Palopo.
3. Bapak Imran Ukkas, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Bapak Drs. Lanteng Bustami, M.M. selaku dosen pembimbing pertama yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Sapar, S.E., M.Si. selaku pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Untuk pegawai Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu yang telah mengorbankan waktunya, dalam memberikan sumbangsinya berupa saran dan kritikan selama penelitian.
7. Untuk kedua orang tuaku (Abdul Rahim dan Hasni) dan Saudara-Saudari ku (Hasrayanti, Inti Sari, Arialdi, Alfin) yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman, rekan dan sahabat terkhusus Manajemen A2, sahabat dikampus Universitas Muhammadiyah Palopo (Novirianty, Riskayanti dan Nadila) dan seluruh yang tidak disebutkan yang selalu memberikan *support*, mendorong, memberikan motivasi dan menemani perjuangan selama menempuh proses belajar mengajar ini hingga sampai pada tahap menyelesaikan studi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
BIODATA PENULIS.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
.....	
2.1 Insentif	6
2.2 Kompetensi.....	15
2.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	34
2.5 Kerangka Konseptual.....	43
2.6 Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Desain Penelitian.....	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	47
3.7 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	51
3.8 Instrumen Penelitian	57
3.9 Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.2 Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Simpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR RUJUKAN.....	80
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Populasi Pegawai Bandar Udara Lagaligo	45
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Insentif	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3.6 Defenisi Operasional	52
Tabel 4.1 Pengumpulan Data Primer Penelitian	62
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Simultan (Uji F)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bandar Udara Lagaligo.....	62

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Tabulasi	93
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	99
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	114
Lampiran 5 Surat Persetujuan Izin Penelitian (Ka. Bandar Udara Lagaligo).....	115

INTI SARI

Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu

Oleh:

Rika Rahim
Lanteng Bustami
Sapar

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu, Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu, dan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu. Metodologi penelitian ini yaitu dilakukan pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu 10 km dari Kota Palopo. Penelitian ini dimulai pada bulan Juli sampai September 2020. Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu yang berjumlah sekitar 67 tenaga kerja. Kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 57 eksamplar dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 47 eksamplar. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, dengan tambahan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Penelitian ini juga menggunakan pengujian hipotesis berupa Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji T), dan Uji Simultan (Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif dan kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,341 dan 0,408 sedangkan nilai signifikansinya adalah sebesar 16,789. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini berarti pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kepuasan kerja signifikan, atau ada pengaruh dari variabel insentif dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Nilai *Beta* insentif dari koefisien persamaan regresi linear berganda yaitu sebesar 0,343 dan kompetensi sebesar 0,493 sehingga dapat diartikan bahwa, hasil koefisien regresi sebesar 43,555 menunjukkan jika variabel insentif dan kompetensi bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 43,555 satuan. Nilai variabel untuk insentif dan kompetensi yaitu sebesar 0,341 dan 0,408, menunjukkan jika variabel insentif dan kompetensi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,341 dan 0,408 satuan, atau sebesar 34,1% dan 40,8%. Sedangkan nilai untuk *Adjusted R²* adalah sebesar 0,407. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 40,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh insentif dan kompetensi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang

dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rienly Gijoh (2013). Hasil analisis regresi diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan. Ini di buktikan oleh uji t hitung sebesar 1.690 pada tingkat signifikan sebesar 0.05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Shelvia Putri Andini (2017), hasil penelitian menunjukkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dengan hasil uji t diketahui $(4,662) > t_{table} (2,012)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu, kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu, Insentif dan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Lagaligo di Kabupaten Luwu. Saran untuk penelitian ini yaitu, yang pertama agar kiranya sistem pemberian insentif yang dilakukan pihak perusahaan, tidak hanya terkhusus untuk pemegang jabatan tertinggi saja, namun diharapkan pemberian insentif tersebut bisa merata secara keseluruhan dari atasan sampai bawahan, yang kedua pihak perusahaan didalam melakukan perekrutan pegawai agar lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh calon pegawai, agar kompetensi tersebut dapat sejalan dengan pekerjaan yang akan mereka tekuni. Dan bagi pihak perusahaan atau dalam hal ini bandar udara lagaligo itu sendiri, sebaiknya lebih memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi sistem pemberian insentif dan kompetensi pegawainya, guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena ketika kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka antara pihak perusahaan dan pegawai bisa sejalan dalam pengembangan perusahaan.

Kata Kunci: Insentif, Kompetensi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Incentives and Competencies on Employee Job Satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency

By:

Rika Rahim

Lanteng Bustami

Sapar

This study aims to obtain empirical evidence on the effect of incentives on employee job satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency, the influence of competence on employee job satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency, and to determine the effect of incentives and competence jointly on job satisfaction. Staff at Lagaligo Airport in Luwu District. This research methodology is carried out at Lagaligo Airport in Luwu Regency 10 km from Palopo City. This research was started from July to September 2020. The population in this study were employees of Lagaligo Airport in Luwu Regency, amounting to around 67 workers. There were 57 questionnaires distributed to respondents and 47 questionnaires returned. This study uses a quantitative approach and uses multiple linear regression analysis, with the addition of validity and reliability tests. This study also uses hypothesis testing in the form of the Coefficient of Determination (R^2), Hypothesis Test (T Test), and Simultaneous Test (F Test). The results of this study indicate that incentives and competencies have coefficient values of 0.341 and 0.408, while the significance value is 16.789. These results can be interpreted that the significance value is smaller than 0.05, this means that the effect of incentives and competencies on job satisfaction is significant, or there is an influence of the incentive and competency variables on job satisfaction. The incentive beta value of the coefficient of the multiple linear regression equation is 0.343 and the competency is 0.493, so it means that the results of the regression coefficient of 43.555 indicate that if the incentive and competency variables are zero or constant, it will increase job satisfaction by 43.555 units. The variable values for incentives and competencies are 0.341 and 0.408, indicating that if the incentive and competency variables increase by one unit, it will increase job satisfaction by 0.341 and 0.408 units, or by 34.1% and 40.8%. Meanwhile, the value for Adjusted R^2 is 0.407. This means that 40.7% of job satisfaction is influenced by incentives and competencies, while the remaining 59.3% is explained by other factors

that can affect job satisfaction. This research is in line with the research of Rienly Gijoh (2013). The results of the regression analysis show that competency has a significant effect simultaneously on job satisfaction of outsourcing employees of the Sintesa Peninsula Manado Hotel. The results showed that the effect of competence on job satisfaction is partially significant. This is evidenced by the t test of 1,690 at a significant level of 0.05. This research is in line with research by Shelvia Putri Andini (2017), the results of the study show that the incentive variable has a significant effect on employee job satisfaction at AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru with the t test results known $(4,662) > t \text{ table } (2,012)$ and $\text{Sig. } (0,000) < 0.05$. The conclusion in this study is that incentives have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency, competence has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency, incentives and competencies have a positive and significant effect. on employee job satisfaction at Lagaligo Airport in Luwu Regency. Suggestions for this research are, firstly, that the system of providing incentives is carried out by the company, not only specifically for the highest office holders, but it is hoped that the incentives can be evenly distributed as a whole from superiors to subordinates, the two companies in recruiting employees so that pay more attention to the competencies possessed by prospective employees, so that these competencies can be in line with the work they will be pursuing. And for the company or in this case Lagaligo airport itself, it is better to pay more special attention to what factors can affect the incentive system and employee competence, in order to increase employee job satisfaction, because when employee job satisfaction is met, between parties companies and employees can be in line in company development.

Keywords: Incentives, Competence, Job Satisfaction