



**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK PADA PT. LAMIPAK PRIMULA INDONESIA**

SKRIPSI

Ayu Rahmania Firdausi

NIM 090810301230

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014



**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK PADA PT. LAMIPAK PRIMULA INDONESIA**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Ayu Rahmania Firdausi

NIM 090810301230

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2014**

PERSEMBAHAN

Puji syukur Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segenap hati kupersembahkan karya ini kepada:

1. Ayahanda Agus Purwanto dan ibundaku Shaodah, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah bagi keberhasilanku;
2. Keluarga besarku yang selalu mendukung, terima kasih atas segala perhatian dan doanya;
3. Guru-guruku dari Taman Kanak-Kanak, hingga Perguruan Tinggi, yang telah memberikan ilmunya dan membimbingku dengan penuh rasa sabar;
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan motivasi;
5. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaklah kamu berharap”.

(Qs. Al- Insyiroh : 6-8)

“ Bahwa tiada yang orang dapatakan, kecuali yang ia usahakan, Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya”.

(Q.S. An Najm ayat 39-40)

“Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang”.

(William J. Siegel)

^{*})Departemen Agama Republik Indonesia. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota Surabaya.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Rahmania Firdausi

NIM : 090810301230

Jurusan: Akuntansi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil karya ilmiah yang berjudul **“Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Desember 2013

Yang menyatakan,

Ayu Rahmania Firdausi
NIM 090810301230

SKRIPSI

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT. LAMIPAK PRIMULA INDONESIA

Oleh

Ayu Rahmania Firdausi

NIM 090810301230

Pembimbing :

Dosen Pembimbing I

: Kartika, S.E., M.Sc., Ak.

Dosen Pembimbing II

: Rochman Effendi, S.E., M.Si., Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **ANALISIS PERBEDAAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT. LAMIPAK PRIMULA INDONESIA**

Nama Mahasiswa : Ayu Rahmania firdausi

NIM : 090810301230

Jurusan : S-1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 23 Desember 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Kartika, SE., M.Sc., Ak.
NIP. 19820207 200812 2 002

Rochman effendi, SE, M.SI, Ak.
NIP. 19710217 200003 1 001

Ketua Jurusan

Dr. Alwan S. Kustono, SE, M.Si, Ak
NIP. 19720416 200112 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK PADA PT. LAMIPAK PRIMULA INDONESIA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ayu Rahmania Firdausi
NIM : 090810301230
Jurusan : S1 Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

24 Maret 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Siti Maria Wardayati M.Si, Ak : (.....)
NIP. 19660805 199201 2 001

Sekretaris : Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak : (.....)
NIP. 19691011 199702 2 001

Anggota : Drs. Wasito, M.Si, Ak : (.....)
NIP. 19600103 199103 1 001

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

FOTO
4X6

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.

NIP. 19630614 199002 1 001

Ayu Rahmania Firdausi

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Sistem insentif merupakan salah satu alat kunci pengendalian yang penting dalam mendukung motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di tinjau dari segi insentif dengan menggunakan alat uji *Independent Sample t-test*. Sampel yang digunakan sebanyak 176 responden yang diambil pada PT. Lamipak Primula Indonesia. Hasil studi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di lihat dari segi insentif. Hasil penelitian tidak berhasil membuktikan hipotesis adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam perolehan sistem insentif.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Sistem Insentif pada Karyawan Tetap, Sistem Insentif pada Karyawan Kontrak.

Ayu Rahmania Firdausi

Accounting Major, Faculty of Economics, Jember University

ABSTRACT

Incentive system is one of the control key that is important in supporting employee's motivation to improve their performance. This study aims to determine whether there are differences in the performance between permanent employees and contract employees in view of terms of an incentive by using independent sample t-test. Sample used are 176 respondents that are drawn at PT. Lamipak Primula Indonesia. The study shows that there is no performance difference generated by the permanent employees and contract employees. The results did not succeed to prove the hypothesis of differences in the performance generated by the permanent employees and contract employees in the acquisition of an incentive system.

Keywords : incentive system on employees stiiil, incentive system on employees contract, the performance of employees.

RINGKASAN

Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia; Ayu Rahmania Firdausi, 090810301230; 2013; 44 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Namun perbaikan dalam satu aspek tersebut masih dirasa kurang cukup tanpa disertai dengan perbaikan dalam aspek kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu kualitas karyawan itu sendiri, hal itu dikarenakan peran karyawan yang sangat besar dalam keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan harus memiliki beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, pendidikan tingkat lanjut, serta pemberian insentif yang layak sehingga hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai dan dapat menciptakan komitmen yang tinggi pula.

Pemberian insentif yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, karena dengan adanya sistem insentif akan menciptakan keselarasan tujuan antara karyawan yang menginginkan upah yang lebih dengan perusahaan yang menginginkan kinerja yang lebih dari para karyawannya.

Dengan adanya penyusunan sistem insentif yang layak dan adil, karyawan diharapkan akan termotivasi untuk memberikan kualitas kerja yang baik dan penuh dengan tanggung jawab. Karyawan juga akan loyal terhadap organisasi dan mengurangi terjadinya perputaran karyawan. Sistem insentif yang baik adalah sistem yang dapat memberikan rasa puas pada karyawan yang pada gilirannya akan memicu karyawan untuk berperilaku positif dalam meningkatkan kinerjanya, juga berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil, kerja keras, dan berkemampuan tinggi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lamipak Primula Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak ada PT. Lamipak Primula Indonesia”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Alwan S, Kustono, SE, M.Si, Ak. selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi;
3. Ibu Kartika, SE., M.Sc, Ak. selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Rochman Effendi, S.E., M.Si., Ak. Selaku Dosen Pembimbing II;
4. Bapak Wahyu Agus Winarno, S.E., M.Sc., Ak. Selaku Dosen Wali;
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi atas bekal ilmu pengetahuan yang disampaikan;
6. Orang tua tercinta (Bapak Agus Purwanto dan Ibu Shaodah) yang telah memberikan dukungan serta doa dalam proses selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi;
7. Untuk Muhammad Azis Fisulton terimakasih atas semangat dan dukungannya selama ini;
8. Sahabat perjuangan hidup selama di kampus Catrin, Afrida, Puput, Ratna, Irum, Kiky dan Fera terimakasih banyak atas semangat dan bantuan kalian dalam segala hal, kenangan dan kebersamaan yang begitu berkesan. Sukses selalu untuk kita;

9. Buat teman-teman penghuni kos jawa 4c 28b, Mbak farda, Septi, Irma, Lita, Cico dan Vina terima kasih sudah menjadi keluarga di kos, mengisi hari-hari dengan canda dan bully-an. Semoga kita selalu menjadi keluarga;
10. Teman-teman Akuntansi-C yang selalu menemani dan memberi dukungan di kampus;
11. Teman-teman Mahasiswa Akuntansi 2009 Fakultas Ekonomi UNEJ;
12. Pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, baik pikiran, tenaga, materi maupun saran demi kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa keterbatasan selalu melekat pada diri manusia, maka dengan penuh kerendahan hati penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai mana mestinya dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember, 23 Desember 2013

Ayu Rahmania F.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN BIMBINGAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Sistem Insentif	6

2.1.2.1	Pengertian Sistem Insentif	6
2.1.2.2	Sistem Insentif Karyawan Tetap	8
2.1.2.3	Sistem Insentif Karyawan Kontrak	10
2.1.2.4	Jenis Insentif	11
2.1.2.5	Teori Insentif	13
2.1.2.6	Sistem Insentif Yang Efektif	13
2.1.3	Kinerja Karyawan	14
2.2	Penelitian Terdahulu	16
2.3	Kerangka Konseptual	17
2.4	Perumusan Hipotesis	18
BAB 3.	METODE PENELITIAN	20
3.1	Jenis dan Sumber Data	20
3.2	Objek Penelitian	20
3.3	Populasi Dan Sampel	20
3.4	Definisi Operasional Variabel	21
3.4.1	Sistem Insentif	21
3.4.2	Kinerja Karyawan	22
3.5	Metode Analisis	23
3.5.1	Statistik Deskriptif	23
3.5.2	Uji Validitas	23
3.5.3	Uji Reliabilitas	23
3.5.4	Uji Normalitas	23
3.6	Uji Hipotesis Data	24
Uji <i>Independent Sample t-test</i>	24
3.7	Kerangka Pemecahan Masalah	26
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1	Hasil Penelitian	27

4.1.1 Gambaran Umum PT. Lamipak Primula Indonesia	27
4.2 Hasil Analisis Data	29
4.2.1 Statistik Deskriptif	29
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	34
4.2.3 Hasil Uji Normalitas Data	36
4.2.4 Hasil Uji <i>Independent Sample T-Test</i>	37
4.3 Pembahasan	37
BAB 5. KESIMPULAN	41
5.1 Kesimpulan	41
5.2 Keterbatasan	41
5.3 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
4.1 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Data Kuesioner	30
4.2 Statistik Deskriptif Demografi Responden	31
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif	32
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	33
4.5 Hasil Uji Validitas	34
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	35
4.7 Hasil Uji Normalitas	36
4.8 Hasil Uji <i>Independent Sample T-Test</i>	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Konseptual	17
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Tabulasi Data Responden
3. Statistik Deskriptif Variabel
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Independent Sample T-Test