



**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONTRAK DI PT. POS INDONESIA SEWILAYAH RAYON
TIMUR (WILAYAH TAPAL KUDA)**

SKRIPSI

Oleh

Retno Prahesti Layangsari

NIM 090810301148

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014



**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONTRAK DI PT. POS INDONESIA SEWILAYAH RAYON
TIMUR (WILAYAH TAPAL KUDA)**

SKRIPSI

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

Oleh

Retno Prahesti Layangsari

NIM 090810301148

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Suyono dan Ibunda Luluk Masudah.
2. Adikku tersayang Aditya Maulana Majid.
3. Suamiku tercinta Asrul Dwi Riyan Saputra.
4. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi
5. Almamater Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTO

Jangan mengharapkan hidup akan mudah tanpa masalah, kesalahan, dan kesulitan.

Karena

”...Sesungguhnya Hanya Bersama Kesulitan Itu Ada Kemudahan....”

(Q.S. Al-Insyirah : 6)^{*)}

“Minta tolonglah (kepada Allah SWT untuk mencapai cita-citamu) dengan sifat sabar dan shalat. Dan sesungguhnya shalat itu berat sekali, kecuali bagi orang-orang yang khusuk”

(QS. Al-Baqarah 45)^{*)}

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retno Prahesti Layangsari

NIM : 090810301148

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PT. POS INDONESIA SEWILAYAH RAYON TIMUR (WILAYAH TAPAL KUDA)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 Maret 2014

Yang menyatakan,

Retno Prahesti L.

NIM 090810301148

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONTRAK DI PT. POS INDONESIA SEWILAYAH RAYON
TIMUR (WILAYAH TAPAL KUDA)**

Oleh
RETNO PRAHESTI LAYANGSARI
NIM 090810301148

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : H. Rohman Effendi, SE, M.Si, Ak

Dosen Pembimbing II : Kartika, SE, M.Sc, Ak.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Insentif dan Tunjangan terhadap
Kinerja Karyawan Kontrak di PT. Pos Indonesia
Sewilayah Rayon Timur (Wilayah Tapal Kuda)

Nama Mahasiswa : Retno Prahesti Layangsari

Nomor Induk Mahasiswa : 090810301148

Jurusan : Akuntansi / S-1

Tanggal Persetujuan : 18 Maret 2014

Pembimbing I,

Pembimbing II,

H. Rohman Effendi, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710217 200003 1 001

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

Ketua Jurusan

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

Retno Prahesti L.

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan kontrak di PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak yang berkaitan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia sewilayah rayon timur (wilayah tapal kuda) yang meliputi 6 kabupaten yaitu Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi yaitu sebanyak 169 karyawan. Jumlah sampel adalah sebanyak 116. Dimana sampel karyawan kontrak bagian loket di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 21 karyawan, bagian antaran seluruh wilayah rayon timur diambil sampel sebanyak 82 karyawan, dan karyawan kontrak bagian staff di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 13 karyawan. Hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

Kata Kunci: sistem insentif, tunjangan dan Kinerja

Retno Prahesti L.

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of the system of incentives and benefits on employee performance contracts in PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. his study uses primary data obtained by field research through the distribution of questionnaires to the parties concerned. The population used in this study were all contract employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur (region horseshoe) covering 6 districts namely Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo and Banyuwangi as many as 169 employees. The number of samples is as much as 116. Where the counter sample contract employees throughout the eastern region of rayon taken as many as 21 employees, part rayon conduction across the eastern region of the sample taken by 82 employees, and contract employees staffing in all regions of the eastern rayon taken as many as 13 employees. The results of the study received the first hypothesis which states that the incentive systems affect the performance of the employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. The results of the study received a second hypothesis stating that benefits affect the performance of the employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

Keywords: *system of insentive, benefits and Performance*

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada suri tauladan kita Nabi Muhammad S.A.W. Dengan mengucapkan Alhamdulillahirrobbilalamin atas limpahan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PT. POS INDONESIA SEWILAYAH RAYON TIMUR (WILAYAH TAPAL KUDA)”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.M. Fathorrozi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Alwan Sri Kustono, SE., M.Si., Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan Bapak Dr. Ahmad Roziq, S.E., MM., Ak., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Rohman Effendi, SE, M.Si, Ak dan Ibu Kartika, SE, M.Sc, Ak. selaku dosen pembimbing yang dengan ketulusan hati dan kesabaran memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Siti Maria Wardayati M.Si, Ak., selaku Dosen Wali serta Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

6. Orang tuaku tercinta Ibunda Luluk Masudah dan Ayahanda Suyono yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, serta dukungan baik moral maupun material dengan penuh ketulusan, kesabaran, keiklasan, dan pengorbanan yang tiada batas.
7. Adikku tersayang, Aditya Maulana Majid yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun material.
8. Suamiku tercinta Asrul Dwi Riyan Saputra yang selalu memberikan dukungan moral, material, serta pengorbanan yang tiada batas untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik selama di kampus, Bella, Mercy, Fitri, Hefrin, terima kasih banyak atas semangat dan bantuan kalian dalam segala hal, kenangan dan kebersamaan yang begitu berkesan. Sukses selalu untuk kita.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, 18 Maret 2014

Retno prahesti L.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.2 Sistem Insentif	8
2.1.3 Tunjangan	18

2.1.4 Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis.....	26
2.4.1 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4.2 Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan	28
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4 Identifikasi variabel.....	33
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	33
3.6 Metode Analisis Data	36
3.6.1 Analisis Deskriptif	36
3.6.2 Uji Kualitas Data	36
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.6.4 Pengujian Hipotesis	38
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran PT. Pos Indonesia (Persero).....	41
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	52
4.1.3 Hasil Pengujian Kualitas Data.....	54
4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif	56
4.1.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	58
4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.1.7 Uji Determinasi	61
4.1.8 Uji F	62

4.1.9 Uji t	62
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.....	63
4.2.2 Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia SEwilayah Rayon Timur	65
BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Keterbatasan	68
5.2 Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tenaga Kontrak Kerja Triwulan I/2013 dan Triwulan II/2013 PT. Pos Indonesia Wilayah Rayon Timur	3
3.1 Jumlah Karyawan Kontrak Bagian Loker, Antaran dan Staff PT. Pos Indonesia Wilayah Rayon Timur	30
3.2 Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan 1%,5%,dan10%	31
4.1 Deskripsi Proses Pengumpulan Data Kuesioner	53
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	53
4.3 Hasil Pengujian Validitas	55
4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen	56
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	56
4.6 Hasil Pengujian Multikolinieritas	59
4.7 Hasil Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda	61
4.9 Hasil Uji F	62
4.10 Rekapitulasi Hasil Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Jember, 2014	47
4.2 Uji Normalitas	58
4.3 Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Rekapitulasi Data Responden
3. Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Hasil Analisis Uji kualitas Data
5. Hasil Analisis Deskriptif
6. Hasil Uji Asumsi Klasik
7. Hasil Analisis Regresi Linier berganda

RINGKASAN

Pengaruh Sistem Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur (Wilayah Tapal Kuda); Retno Prahesti Layangsari, 090810301148; 2014: 71 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, mereka mengharapkan dengan bekerja akan mendapat balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Karena kebutuhan mereka terpenuhi sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam berkembang dan bersaing dalam industri.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh kompensasi yang diterimanya. Apabila karyawan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia sewilayah Rayon timur (wilayah tapal kuda). Dengan menggunakan metode *Cluster Sampling (Area Sampling)* Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia sewilayah rayon timur (wilayah tapal kuda) yang meliputi 6 kabupaten yaitu Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi yaitu sebanyak 169 karyawan. Jumlah sampel adalah sebanyak 116. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan

metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji model (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t).

Hasil dari pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah normalitas, multikolenieritas, dan heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Nilai signifikansi dari Sistem Insentif lebih besar dari 0,05 ($0,000 \geq 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_1 diterima. Nilai signifikansi dari Tunjangan lebih besar dari 0,05 ($0,000 \geq 0,05$), maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_2 diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square = 0,822. Nilai ini menunjukkan secara bersama-sama variabel sistem insentif dan tunjangan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2%. Dengan kata lain bahwa 82,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem insentif dan tunjangan, sedangkan sisanya yaitu 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain sistem insentif dan tunjangan, seperti rotasi kerja, lingkungan dan budaya serta lain-lainnya.