



**ANALISIS PERBEDAAN SISTEM INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN**

SKRIPSI

Oleh

Zakki Nur Rochman

NIM 090810301030

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**ANALISIS PERBEDAAN SISTEM INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN**

SKRIPSI

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

Oleh

Zakki Nur Rochman

NIM 090810301030

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**

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 Drs. Soebandi dan ibundaku Lutfiah tercinta, 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.

MOTTO

Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.

- Ernest Newman

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zakki Nur Rochman

NIM : 090810301030

Jurusan : Akuntansi Reguler - Pagi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil karya ilmiah yang berjudul **“Analisis Perbedaan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN”** 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, 13 Mei 2013

Yang menyatakan,



Zakki Nur Rochman

NIM 090810301030

SKRIPSI

ANALISIS PERBEDAAN SISTEM INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN

Oleh

Zakki Nur Rochman

NIM 090810301030

Pembimbing :

Dosen Pembimbing I : Dr. Alwan S, Kustono, SE, M.Si, Ak.

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi :ANALISIS PERBEDAAN SISTEM INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
BTPN

Nama Mahasiswa : Zakki Nur Rochman

NIM : 090810301030

Jurusan : S-1 Akuntansi / Reguler

Tanggal Persetujuan : 24 April 2013

Pembimbing I



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

Pembimbing II



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

Ketua Jurusan



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

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PERBEDAAN SISTEM INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Zakki Nur Rochman

NIM : 090810301030

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

27 Mei 2013

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Taufik Kurrohman, SE, M.SA, Ak.
NIP. 19820723 200501 1 002


Sekretaris : Drs. H. Djoko Supatmoko MM, Ak
NIP. 19550227 198403 1 001

Anggota : Drs. H. Wasito M.Si. Ak
NIP. 19600103 199103 1 001

(.....)
(.....)
(.....)



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Dr. M. Fathorrozi., SE., M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

Zakki Nur Rochman

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 karyawan antara sistem insentif operasional pada bagian operasional dengan sistem insentif marketing pada bagian marketing dengan menggunakan alat uji *Independent Sample t-test*. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden yang diambil dari 3 kantor cabang. Hasil studi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada bagian operasional dengan karyawan pada bagian marketing. Hasil penelitian tidak berhasil membuktikan hipotesis adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di bagian yang berbeda dengan sistem insentif yang berbeda.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Sistem Insentif, Sistem insentif marketing, Sistem insentif operasional.

Zakki Nur Rochman

Accounting Major, Faculty of Economics, Jember University

ABSTRACT

Incentive system is one of the key of control are important in supporting employee motivation to improve performance. This study aims to determine whether there are differences in the performance of the employee between the operational incentive systems in the operational section with marketing incentives systems in the marketing section by using *independent sample t-test*. Samples used were 41 respondents are drawn from 3 branch offices. The study shows that there is no performance difference generated by the employees in the operational section with employees in the marketing section. The results did not succeed to prove the hypothesis of differences in the performance generated by employees who work in different parts of the different incentive systems.

Keywords : incentive system, marketing incentives system, operational incentive system, the performance of employees

RINGKASAN

Analisis Perbedaan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN; Zakki Nur Rochman, 090810301030; 2013; 44 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan di dunia bisnis juga berkembang semakin pesat. Hal ini membuat setiap perusahaan cenderung untuk bersaing secara kompetitif demi meningkatkan eksistensi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan secara kontinu melakukan perbaikan terus menerus, perbaikan tersebut menyangkut dalam segala aspek perusahaan dengan tujuan agar dapat membentuk keunggulan kompetitif tertentu yang dapat dijadikan sebagai kemampuan daya saing. Aspek kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting. Memiliki kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting bagi perusahaan, hal itu dikarenakan peran karyawan yang sangat besar dalam keberhasilan tercapainya tujuan 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 Bank BTPN Cabang Jember, Bank BTPN Cabang Bondowoso dan Bank BTPN Cabang Situbondo. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja terhadap Sistem Insentif pada karyawan bagian operasional dengan Sistem Insentif pada karyawan bagian marketing pada PT. Bank BTPN. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan yang memperoleh insentif dibagian operasional dengan karyawan memperoleh insentif dibagian marketing.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Perbedaan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN”. 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 Dosen Pembimbing I dan selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi;
3. Ibu Kartika, SE., M.Si, Ak. selaku Dosen Pembimbing II dan selaku dosen pembimbing akademik;
4. Bapak Taufik Kurrohman. SE, MSA, Ak. Dan bapak Drs. H. Djoko Supatmoko. MM. Ak, serta Bapak Drs. H. Wasito, M.Si. Ak yang telah bersedia menguji saya;
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi atas bekal ilmu pengetahuan yang disampaikan;
6. Orang tua tercinta (Bapak Soebandi dan Ibu Lutfiah) dan keluarga besar , Kak tyas, dek Rio yang telah memberikan dukungan serta doa dalam proses selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi;
7. Untuk keluarga Situbondo dan kukuhan (Umi dan Abah), terimakasih untuk do'a dan kebaikannya selama ini;
8. Kakakku Wahyu Nur Affandi yang selalu memberikan bantuannya selama terselesaikannya skripsi ini;
9. Sahabat perjuangan hidup, teman-teman Paguyuban Banyuwangi yang tidak bisa ku sebutkan satu-persatu, terima kasih telah memberikan kebersamaan, pengalaman hidup, dan motivasi;

10. Buat Agel, Cacing (Wildhani), Imam, Pakde Begog (Agustian), Iqbal, Mamek (selamet) dan segenap warga WPC (Wisma Prabu Club) terimakasih untuk semangatnya;
11. Rohematul Jannah yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, perhatian dan kasih sayangnya selama mengerjakan skripsi ini;
12. Terimakasih buat Kakak Ulfah Setia yang setia untuk menjadi mentor;
13. Untuk Tisue lovers dan om nantok, terimakasih buat semuanya;
14. Untuk Savitri and The gank, terimakasih karena kebaikan kalian;
15. Terimakasih untuk mas Yudi yang selalu memberikan nasihat;
16. Teman-teman Akuntansi-A yang selalu menemani dan memberi dukungan di kampus;
17. Teman-teman Mahasiswa Akuntansi 2009 Fakultas Ekonomi UNEJ;
18. 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, 13 Mei 2013

Penulis

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	3
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 Operasional.....	8
2.1.2.3 Sistem Insentif Marketing.....	8
2.1.2.4 Jenis Insentif.....	9
2.1.2.5 Teori Insentif.....	11
2.1.2.6 Sistem Insentif Yang Efektif.....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	16
2.4 Perumusan Hipotesis	17
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.2 Objek Penelitian.....	21
3.3 Populasi Dan Sampel.....	21
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4.1 Sistem Insentif	22
3.4.2 Kinerja Karyawan.....	22
3.5 Metode Analisis Data	23
3.5.1 Statistik Deskriptif	23
3.5.2 Uji Validitas	23
3.5.3 Uji Reliabilitas	24
3.5.4 Uji Normalitas.....	24
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 Bank BTPN	27
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	28
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	38
BAB 5.	KESIMPULAN	43
5.1	Kesimpulan	43
5.2	Keterbatasan	44
5.3	Saran	44
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	16
Gambar 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
8. Struktur Organisasi PT. Bank BTPN Mikro