



**PERSEPSI KEBIJAKAN SISTEM INSENTIF, MOTIVASI, DAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)

SKRIPSI

Oleh:

Risca Marifah

090810301085

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014



**PERSEPSI KEBIJAKAN SISTEM INSENTIF, MOTIVASI, DAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)**

SKRIPSI

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

Oleh

**Risca Marifah
090810301085**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2014**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda ku Sulastri dan Ayahanda Rofi'i yang tercinta, yang selalu menjadi motivasiku
2. Kurnia Wahyudi selalu memberi semangat dan dukungan selama ini
3. Mohammad Risky Dika Pratama yang tersayang
4. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberi dukungan selama ini
5. Teman-teman seperjuangan ku selama kuliah Nisfulia Sanjaya, Nurin Marinda, Nurmaida, Pratiwi Nurbetanti, Nita Srimulyani, Aprilia Ramdhani, Meryana Mega, berbagi suka dan duka bersama-sama
6. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
7. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(terjemahan Surat *Al-Mujadalah* ayat 11)^{*)}

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.

Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.

(Surat *Al Insyirah*: 6-7)

“Stop Dreaming Start Action “

^{*)} Departemen Agama Republik Indonesia. 1998. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS EKONOMI**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risca Marifah

Nim : 090810301085

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Persepsi Kebijakan Sistem Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan 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 ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 07 Maret 2014

Yang menyatakan,

Risca Marifah

NIM 090810301085

SKRIPSI

**PERSEPSI KEBIJAKAN SISTEM INSENTIF, MOTIVASI, DAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)**

Oleh

Risca Marifah

NIM 090810301085

Pembimbing

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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PERSEPSI KEBIJAKAN SISTEM INSENTIF,
MOTIVASI, DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)

Nama Mahasiswa : Risca Marifah

N I M : 090810301085

Jurusan : S-1 AKUNTANSI

Tanggal Persetujuan : 07 Maret 2014

Pembimbing I,

Pembimbing II,

H. Rohman Effendi, SE, M.Si, Ak.

NIP 19710217 200003 1 001

Dr. Alwan S. Kustono, SE., M.Si., Ak.

NIP 19720416 200112 1 001

Ketua Jurusan

Akuntansi

Dr. Alwan S. Kustono, SE., M.Si., Ak.

NIP 19720416 200112 1 001

JUDUL SKRIPSI

**PERSEPSI KEBIJAKAN SISTEM INSENTIF, MOTIVASI,
DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Risca Marifah

NIM : 090810301085

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 April 2014

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Novi Wulandari W., M.Acc. & Fin., Ak. : (.....)
NIP. 19801127 200501 2 003

Sekretaris : Dr. M. Miqdad, SE., MM., Ak. : (.....)
NIP. 19710727 199512 1 001

Anggota : Taufik Kurrohman, SE., M.Si., Ak. : (.....)
NIP. 19820723 200501 1 002

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

FOTO

4X6

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si.

NIP. 19630614 199002 1 001

Risca Marifah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengumpulan data dilakukan dengan menyediakan pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang menerima upah insentif dan bonus (Admin, Account Officer) dan telah menjabat minimal 1 tahun dalam bidangnya. Sebanyak 50 kuesioner yang dikirim dan 44 kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 15. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian secara tidak langsung motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan persepsi kebijakan sistem insentif dan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, prestasi kerja karyawan, persepsi kebijakan sistem insenti, analisis jalur.

Risca Marifah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of the perception of incentive system policies on employee work performance with work motivation as an intervening variable. Data were collected by providing questions in the form of questionnaire distributed to employees of PT . BPR Nur Semesta Indah. Samples were selected using purposive sampling method . Respondents in this study were employees who receive incentive pay and bonuses (Admin , Accounts Officer) and have served a minimum of 1 year in the field. A total of 50 questionnaires were sent and 44 questionnaires were returned . The data obtained is then processed and analyzed with SPSS version 15 . The statistical methods used to test hypotheses are path analysis and t-test. The results of this study indicate that direct perception of incentive system policy has positive and significant impact on employee work performance. Perception of incentive system policy has positive and significant impact on work motivation work motivation has positive and significant impact on employee work performance. Then indirectly work motivation can' t mediate the relationship perception of incentive system policy and employee work performance.

Keywords : work motivation , employee work performance, perception of incentive system policy, path analysis .

RINGKASAN

Persepsi Kebijakan Sistem Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah); Risca Marifah; 090810301085; 86 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat pengelolaan kinerja sumber daya manusia merupakan suatu upaya penting yang dilakukan oleh sebuah perusahaan agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja para karyawannya. Menurut Umar (2004) dalam Kusen (2006), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Melalui sistem kompensasi dengan jenis yang beragam, kinerja karyawan yang menurun atau kurang maksimal diharapkan dapat ditingkatkan sebagai motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa pemberian bonus atau insentif yang diberikan secara langsung kepada karyawan dengan jangka waktu harian, mingguan atau bulanan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.. Penelitian ini ingin menguji sejauh mana motivasi kerja berpengaruh dan berperan diantara hubungan persepsi kebijakan sistem insentif dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek penelitian PT BPR Nur Semesta Indah yang bergerak dalam bidang jasa keuangan untuk melayani kepentingan masyarakat.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif , dimana pengumpulan data dilakukan dengan menyediakan pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang

menerima upah insentif dan bonus (Admin, Account Officer) dan telah menjabat minimal 1 tahun dalam bidangnya. Sebanyak 50 kuesioner yang dikirim dan 44 kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 15. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,262. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_2 diterima). Persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,424. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya (H_1 diterima). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. dengan koefisien jalur sebesar 0,591. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_3 diterima). Kemudian secara tidak langsung motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan persepsi kebijakan sistem insentif dan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur pengaruh langsung persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja lebih besar (yaitu sebesar 0,262) dibandingkan pengaruh persepsi kebijakan sistem insentif terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja (yaitu sebesar 0,251). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* tidak terbukti kebenarannya (H_4 ditolak).

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Persepsi Kebijakan Sistem Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Nur Semesta Indah)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat 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. Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. H. Rohman Effendi, SE, M.Si, Ak.selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, berbagi ilmu dalam membuat sebuah karya ilmiah dan selalu memberi motivasi selama proses penulisan skripsi, sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan
3. Dr. Alwan S. Kustono, SE., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberi saran dan arahan selama proses penulisan skripsi, serta selalu memberi semangat sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan
4. Indah Purnamawati SE, M.Si,Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Kedua orang tua yang tercinta Ibunda Sulastri dan Ayahanda Rofi'i yang tercinta. Terima kasih atas kasih sayang, semangat serta do'a yang telah diberikan selama ini.
7. Kurnia Wahyudi selalu memberi semangat dan dukungan selama ini
8. Mohammad Risky Dika Pratama yang tersayang
9. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi

10. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

11. Teman-teman seperjuangan ku selama kuliah Nisfulia Sanjaya, Nurin Marinda, Nurmaida, Pratiwi Nurbetanti, Nita Srimulyani, Aprilia Ramdhani, Meryana Mega, berbagi suka dan duka bersama-sama

12. Teman-teman akuntansi 2009 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terima kasih atas kerjasama dan bantuannya selama ini.

13. Serta kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengungkapkan terima kasih banyak atas semua bantuan yang diberikan.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 07 Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5

1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2.TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Persepsi	7
2.2 Kebijakan	8
2.3 Sistem Insentif	9
2.3.1 Definisi Sistem Insentif	9
2.3.2 Tujuan Sistem Insentif	10
2.3.3 Kelebihan Dan Kekurangan Sistem Insentif.....	11
2.3.4 Macam-Macam Sistem Insentif	11
2.3.5 Aspek Sistem Insentif	12
2.3.6 Sistem Insentif yang Efektif	13
2.3.7 Sistem Insentif Pada PT. BPR Nur Semesta Indah	14
2.4 Insentif	16
2.4.1 Definisi Insentif	16
2.4.2 Tujuan Insentif	17
2.4.3 Jenis-Jenis Insentif	18
2.5 Prestasi Kerja	20
2.5.1 Definisi Prestasi Kerja	20
2.5.2 Pengukuran Prestasi Kerja	21
2.5.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	21
2.6 Motivasi	22
2.6.1 Definisi Motivasi	22
2.6.2 Jenis-Jenis Motivasi	23

2.7 Penelitian Terdahulu	24
2.8 Kerangka Konseptual Pemikiran.....	26
2.9 Pengembangan Hipotesis	27
2.9.1 Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif terhadap Motivasi Kerja	27
2.9.2 Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif terhadap Prestasi Kerja.....	28
2.9.3 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja	29
2.9.4 Pengaruh persepsi kebijakan sistem Insentif terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis dan Sumber Data	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.4.1 Variabel Independen.....	32
3.4.2 Variabel Intervening	33
3.4.3 Variabel Dependen	34
3.5 Metode Analisis Data	34
3.5.1 Statistik Deskriptif	34
3.5.2 Uji Instrumen	35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	36

3.5.4 Uji Hipotesis	37
3.6 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1 Sejarah Ringkas PT BPR Nur Semesta Indah	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.2 Hasil Analisis Data	46
4.2.1 Hasil Statistik Deskriptif.....	46
4.3 Hasil Uji Instrumen	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.1 Uji Normalitas.....	52
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.5.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	55
4.5.2 Uji-t.....	56
4.5.3 Uji Pengaruh Mediasi (Intervening)	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.6.1 Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif terhadap Motivasi Kerja.....	58
4.6.2 Pengaruh Persepsi Kebijakan Sistem Insentif	

terhadap Prestasi Kerja Karyawan	60
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	61
4.6.4 Pengaruh Persepsi kebijakan Sistem Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	62
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Keterbatasan	64
5.3 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Pemilihan Sampel	47
4.2 Hasil Deskriptif Statistik	48
4.3 Hasil Uji Validitas.....	50
4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.5 Hasil Uji Koefisien Jalur.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	27
3.1 Model Diagram Path	37
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Organisasi	43
4.2 Hasil Uji Normalitas	52
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
4.4 Hasil Analisis Jalur	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Persepsi Kebijakan Sistem Insentif

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Kebijakan Sistem Insentif

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Lampiran 10. Hasil Analisis Jalur