

# Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia

(The Analysis Of Differences Perfomance between Permanent Employees and Contract Employees At PT. Lamipak Primula Indonesia)

Ayu Rahmania Firdausi

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: [Ayufirdausi@yahoo.com](mailto:Ayufirdausi@yahoo.com)

## 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 terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak 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 terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak. 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 dan Sistem Insentif pada Karyawan Kontrak.

## 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 incentive system on permanent employee with contract employee incentive system section by using *independent sample t-test*. Samples used were 176 respondents are drawn at PT. Lamipak Primula Indonesia. The study shows that there is no performance difference generated by the employees incentive system remains the incentive system on 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 systems.

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

## Pendahuluan

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 itu, dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting, baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta, hal itu dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia

yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

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 karyawan 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. Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan-perusahaan yang kerap menawarkan sistem insentif baik berupa bonus maupun tunjangan lainnya, baik itu merupakan

perusahaan pemerintah maupun milik swasta. Mereka seringkali memberikan insentif yang berbeda bagi setiap karyawan yang dianggap kompeten di bidangnya, sehingga pihak perusahaan menyadari bahwa pemberian insentif kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting.

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. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Zakki tentang analisis perbedaan sistem insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan responden penelitian yaitu pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Lamipak Primula Indonesia. Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Lamipak Primula Indonesia dikarenakan PT. Lamipak Primula Indonesia merupakan perusahaan kemasan plastik utama di Indonesia. Hal ini terlihat dari adanya beberapa sertifikat ISO 9001:2000 sejak tahun 2001, dan ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, AS / NZS 14001:2004 sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk memuaskan para pelanggan.

Selain itu mengalami peningkatan produksi beberapa tahun ini. Hal ini terlihat dari berhasilnya pencapaian target perusahaan pada tahun 2011 mencapai Rp 384.000.000 dan pada tahun 2012 target mencapai Rp 432.000.000. Dengan adanya peningkatan target setiap tahun tentunya hal ini berhubungan dengan semangat kerja dan kerjasama antar karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Untuk itu di dalam pengendalian manajemennya, PT. Lamipak Primula Indonesia memberikan insentif untuk memacu serta memotivasi para karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. PT. Lamipak Primula Indonesia menerapkan dual sistem insentif, yaitu sistem insentif yang ditujukan bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dengan adanya dual sistem yang berlaku bagi para karyawan, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia.

## Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berdasarkan sumber yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Indriantoro, 2009:147). Adapun responden yang menjawab kuesioner penelitian adalah para karyawan tetap dan karyawan kontrak bagian operasional pada PT. Lamipak Primula Indonesia. Kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh dan diolah peneliti dari referensi penelitian terdahulu (Andika 2010).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lamipak Primula Indonesia, yaitu sebanyak 176 karyawan. Sedangkan sampel sekaligus responden penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak bagian operasional PT. Lamipak Primula Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling dengan karakteristik sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak bagian operasional pada PT. Lamipak primula Indonesia.

### Metode Analisis Data

Statistik deskriptif bertujuan memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian yang meliputi umur responden, unit / bidang kerja, golongan kerja. Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan (Indriantoro dan Supomo, 2009). Ukuran deskriptif dalam penelitian ini berupa frekuensi (jumlah presentase), mean, dan standar deviasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode statistik parametrik yaitu dengan menggunakan alat uji *Independent-Sample T Test*. Sebelum dilakukan sample T-test, model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel atau secara rumus dapat ditulis sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$t = \frac{\text{Rata rata sampel pertama} - \text{Rata rata sampel kedua}}{\text{Standar error perbedaan kedua sampel}}$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis dengan level signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah sebagai berikut (Nugroho, 2005):

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai probabilitas ( $p$ -value)  $< 0,05$ .
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas ( $p$ -value)  $> 0,05$ .

### Hasil Penelitian

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum data dari variabel penelitian yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem insentif dan kinerja. Keadaan dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat melalui Tabel 4.1. berikut ini:

**Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Insentif**

Variabel penelitian	N	Min	Max	Mean	Standart Deviasi
Sistem Insentif KT	115	12,00	25,00	18,5043	2,56280
Sistem Insentif KK	61	12,00	25,00	18,3934	2,81827

Dari Tabel 1 diperoleh mengenai variabel insentif untuk karyawan tetap yang diteliti, telah diketahui bahwa dari total responden sebesar 115 rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 18,5043 dengan standar deviasi sebesar 2,56280. Nilai rata-rata ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang telah ditentukan yaitu sebesar 12,00. Sedangkan variabel insentif untuk karyawan kontrak yang diteliti, telah diketahui bahwa dari total responden sebesar 61 rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 18,3934 dengan standar deviasi sebesar 2,81827. Nilai rata-rata ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang telah ditentukan yaitu sebesar 12,00. Hal ini menunjukkan bahwa baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap mempersepsikan sistem insentif yang diterapkan pada PT. Lamipak Primula Indonesia sudah baik.

Tabulasi data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata dari persepsi karyawan tetap mengenai sistem insentif adalah sebesar 18,5043 yang berada di atas rata-rata, sedangkan persepsi karyawan kontrak memiliki rata-rata sebesar 18,3934 yang juga berada di atas rata-rata. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap memiliki skor yang lebih tinggi dibanding dengan persepsi karyawan kontrak mengenai sistem insentif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap menerima sistem insentif yang lebih baik dibandingkan dengan yang diterima oleh pegawai kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia.

**Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Variabel penelitian	N	Min	Max	Mean	Standart Deviasi
Kinerja KT	115	23,00	37,00	30,8000	2,65634
KinerjaKK	61	24,00	38,00	30,4918	2,90759

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 ditunjukkan bahwa untuk variabel kinerja untuk karyawan tetap yang diteliti, telah diketahui bahwa dari total responden sebesar 115 rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 30,8000 dengan standar deviasi 2,65634. Nilai rata-rata ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang telah ditentukan yaitu sebesar 23,00. Sedangkan variabel kinerja untuk karyawan kontrak yang diteliti, telah diketahui bahwa dari total responden sebesar 61 rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 30,4918 dengan standar deviasi 2,90759. Nilai rata-rata ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang telah ditentukan yaitu sebesar 24,00. Hal ini menunjukkan bahwa baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap mempersepsikan kinerja pegawai yang ada pada PT. Lamipak Primula Indonesia sudah baik.

Tabulasi data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata empirik dari persepsi karyawan tetap mengenai kinerja pegawai adalah sebesar 30,8000 yang berada di atas rata-rata, sedangkan persepsi karyawan kontrak memiliki rata-rata sebesar 30,4918 yang juga berada di atas rata-rata. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap memiliki skor yang lebih tinggi dibanding dengan persepsi karyawan kontrak mengenai kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja pegawai kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia.

**Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Sistem Insentif)**

Variabel	r hitung	Sig.	Keterangan
Sistem Insentif			
P1	0,651	0,000	Valid
P2	0,657	0,000	Valid
P3	0,704	0,000	Valid
P4	0,701	0,000	Valid
P5	0,588	0,000	Valid

**Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Kinerja)**

Variabel	r hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja			
P1	0,471	0,000	Valid
P2	0,451	0,000	Valid
P3	0,564	0,000	Valid
P4	0,602	0,000	Valid
P1	0,617	0,000	Valid



P2	0,574	0,000	Valid
P3	0,504	0,000	Valid
P4	0,346	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dan 4 dapat diketahui bahwa kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika  $sig < 0,05$  maka instrumen dikatakan valid (Ghozali, 2005:42). Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	A	Keterangan
Sistem Insentif	0,666	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,603	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha*  $> 0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005:42). Di simpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai	1,194	0,115	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa data berdistribusi normal hal ini dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini untuk pengujian  $H_0$  hipotesis dilakukan dengan uji statistik parametrik uji t (*independent sample t test*).

**Tabel 7 Uji Independent Sample T-Test**

Variabel	Pegawai	Mean	t hitung	Sig.	Keputusan
Kinerja	Tetap	30,800	0,709	0,479	$H_a$ ditolak
	Kontrak	30,492			

Berdasarkan Tabel 7 berkaitan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi t hitung sebesar 0,479 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  ditolak atau tidak terbukti kebenarannya. Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan untuk karyawan tetap adalah sebesar 30,800 sedangkan rata-rata kinerja karyawan kontrak adalah sebesar 30,492. Secara rata-rata dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang

lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak.

### Pembahasan

Dalam organisasi pada PT. Lamipak Primula Indonesia, sistem insentif yang diterapkan berdasarkan informasi yang telah diterima, adalah sistem insentif pada karyawan tetap dan sistem insentif pada karyawan kontrak. Yang dimana dalam dua divisi yang berbeda tersebut memiliki perbedaan insentif berdasarkan tugas yang dibebankan serta waktu pemberian.

Sistem insentif yang diterima karyawan tetap yaitu meliputi bonus, komisi, THR, kompensasi yang di tangguhkan (pensiun), cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji, promosi jabatan. Sedangkan sistem insentif yang di terima karyawan kontrak meliputi bonus, komisi, THR, pengobatan secara cuma-cuma.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan *independent sample t test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak. Secara rata-rata terbukti bahwa kinerja pegawai untuk karyawan tetap memiliki nilai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan kontrak, namun perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak dalam hal kinerja. Perusahaan, dalam hal ini PT. Lamipak Primula Indonesia memberlakukan penilaian kinerja yang sama bagi karyawannya. Hanya saja, bagi pegawai kontrak dengan menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan memberikan peluang untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap. Kondisi inilah yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Lamipak Primula Indonesia tidak berbeda antara karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Kerjasama dalam team atau seringkali disebut *teamwork* berarti melakukan suatu aktivitas kerja bersama lebih dari 1 orang dalam sebuah team untuk mencapai suatu goal. Bila diamati, setiap bentuk aktivitas terutama dalam organisasi lebih dari 90% aktivitas itu adalah kerjasama. Setiap unit kerja, bidang atau bagian umumnya memiliki tujuan yang akan dicapai dengan format yang sudah jelas, sehingga apabila diperhatikan secara lebih dalam tingkat keberhasilan masing-masing kelompok tersebut akan sangat dipengaruhi oleh dinamika kerjasama kelompok yang terjalin.

Kondisi tersebut dikarenakan bahwa pada kenyataannya antara karyawan kontrak dan karyawan tetap selama ini dapat menjalin kerjasama team dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kesediaan karyawan tetap untuk memberikan pengarahan/membantu karyawan kontrak dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak diketahuinya. Selain itu, karyawan kontrak juga sering membantu karyawan tetap yang kuantitas pekerjaannya relatif banyak sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Dengan terjalinnya kerjasama timbal balik antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap tersebut, maka kerjasama team otomatis akan terjalin dengan baik, sehingga hal tersebut tidak menimbulkan perbedaan antara karyawan kontrak maupun karyawan tetap.

Sikap karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Lamipak Primula Indonesia tersebut disebabkan oleh status mereka sebagai karyawan, karyawan tetap merupakan karyawan yang tidak memiliki batas waktu sampai terjadi perusahaan likuid atau karena kesalahan karyawan sendiri sehingga tidak ada ancaman pemberhentian pekerjaan menjadikan karyawan tetap memiliki rasa aman dari PHK, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki batas waktu yang pendek sehingga dalam pekerjaannya terbayangi pemutusan hubungan kerja, takut kontraknya tidak diperpanjang lagi karena kinerjanya kurang bagus. Selain itu juga adanya harapan diangkat menjadi karyawan tetap.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan tidak adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara sistem insentif yang di peroleh karyawan tetap dan sistem insentif yang di peroleh karyawan kontrak, hal ini disebabkan karena adanya standar-standar kerja manajemen yang telah ditetapkan pada masing-masing divisi tersebut. Suatu organisasi dapat mengontrol kinerja karyawannya dengan mengaitkan bonus dan promosi (Hansen & Mowen, 2000:738). Jadi, standar-standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan memiliki fungsi sebagai sistem pengendalian. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Anthony ( 2005: 273) bahwa sistem kompensasi insentif adalah alat kunci pengendalian manajemen.

Mungkin dengan adanya sistem insentif yang berbeda dan dengan kinerja yang sama menggambarkan ketidakadilan. Namun apabila manajemen memiliki alasan untuk mendesain suatu sistem insentif bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah atas dasar keadilan, maka tujuan adanya pemberian sistem insentif akan berbeda dari yang seharusnya yaitu untuk pemerataan penghasilan.

Di dalam dua divisi yang berbeda ini memang terdapat dua sistem insentif yang berbeda pula yang dimana setiap divisi memiliki persyaratan dalam memperolehnya, namun dengan adanya dua sistem insentif yang berbeda ini mengisyaratkan pula akan adanya perbedaan standar dan peraturan kerja pada masing-masing divisi tersebut. Adanya definisi job yang berbeda, lingkungan kerja yang berbeda serta job list yang berbeda berdampak pada pemberian sistem yang berbeda, dalam hal ini adalah sistem insentif bagi karyawan. Jadi, apabila salah seorang karyawan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan maka pihak manajemen atau perusahaan berhak untuk memberikan insentif sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Handoko (2006:176) sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Jadi, pemberian insentif bagi seorang karyawan membuktikan bahwa penilaian kinerja atas individu tersebut sudah diatas standar perusahaan.

Mengingat bahwa pentingnya peran pemberian sistem insentif positif dalam sebuah organisasi adalah untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi dan untuk menciptakan kepuasan bagi setiap individu (Mardiasmo, 2009). Jadi, dengan mekanisme sistem insentif yang baik serta adil berdasarkan pertimbangan keputusan yang tepat, diharapkan setiap karyawan akan merasa puas dengan

imbalan yang diberikan berdasarkan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sehingga dengan terciptanya kepuasan bagi setiap individu, kinerja yang dihasilkan bagi masing-masing divisi tidak akan berbeda.

## Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, anatara lain adalah penelitian ini mengungkap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh satu faktor saja, yaitu faktor sistem insentif, sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja pegawai berdasarkan faktor-faktor lain. Selain itu pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga membatasi responden dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Berdasarkan keterbatasan di atas maka saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya juga menambahkan variabel lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan kinerja pegawai. Selain itu pengumpulan data dalam penelitian seharusnya bisa dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada beberapa responden agar dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika. 2010. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Skripsi: Universitas Jember.
- Anthony, Robert N. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku dua edisi kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2006. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen dan Mowen. 2000. *Manajemen Biaya*. Edisi 2. Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPPFE.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta .
- Zakki. 2013. *Analisis Perbedaan Sistem Insentif Terhadap kinerja Karyawan PT. Bank BTPN*. Skripsi : Universitas Jember.
- Indonesian Commercial Newsletter. "Annual Report". Desember 2012. <http://www.berlina.co.id>. [di akses september 2013]