

**PENERAPAN PROSEDUR AUDIT TERHADAP PIUTANG
DALAM UPAYA MENILAI KEWAJARAN PENYAJIAN
PIUTANG PADA LAPORAN KEUANGAN
PT. PLN (Persero) AREA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi : Akuntansi



Disusun oleh :

SUKMA TRISNANINGATI

NPK : 02.23.0167

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
2006**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IMRON ROSYADI
Nomor Pokok : 01.220.202
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK "ADI BUNGSU" MALANG

Malang, Januari 2005

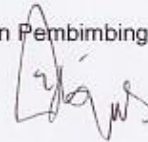
DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Jurusan



(Dra. Erna Setijani, MM.)

Dosen Pembimbing



(Dra. Eny Yuniriyanti, MM.)

Dekan Fakultas Ekonomi



(Drs. Maxion Sumtaky, MSi.)

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK “ADI BUNGSU”
MALANG**

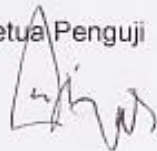
Dipersiapkan dan disusun oleh :

IMRON ROSYADI
01.220.202

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 13 Januari 2006

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



(Dra. Eny Yuniriyanti, MM.)

Sekretaris Penguji



(Drs. Udi Soedarmadji, MM.)

Anggota Penguji




(Dra. Erna Setijani, MM.)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Malang, Pebruari 2006
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Merdeka Malang




Drs. Maxion Sumtaky, Msi.

PERUSAHAAN ROKOK PT. "ADI BUNGSU" MALANG

*Perusahaan : Jl. Ki Ageng Gribig No. 1 Kedungkandang Malang
Telp. (0341) 715301 – 368456*

SURAT KETERANGAN

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 62 – 64

Dengan Hormat,

Bersama surat ini, kami pihak pimpinan perusahaan Rokok SM. Adi Bungsu Malang menyatakan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : **IMRON ROSYADI**
Nomor Pokok : 01.22.0202
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas/ Jurusan: Ekonomi/ Manajemen
Alamat : Jl. KH. Hasbulloh RT/RW. 25/ 08
Banjarejo Gondanglegi – Malang

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di perusahaan kami dalam rangka untuk menyusun Tugas Akhir Skripsi terhitung sejak tanggal 15 Nopember 2004 sampai dengan 20 Desember 2005 dengan Bidang Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 04 Januari 2005
PT. Adi Bungsu Malang



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : IMRON ROSYADI
Nomor Pokok : 01.220.202
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Tempat/Tgl.Lahir : Malang, 01 Januari 1982
Agama : Islam
Alamat : Jl. KH. Hasbullah RT. 25 RW.08 Banjarejo
Malang

Nama Orang Tua : H. HASAN LUTFI
(Ayah) : Hj. FAUZIYAH
(Ibu) : Jl. KH. Hasbullah RT. 25 RW.08 Banjarejo

Alamat : 1. Tahun 1995 Lulus MI Mamba'ul Ulum
Riwayat Pendidikan Banjarejo Gondanglegi
2. Tahun 1998 Lulus MTs Mamba'ul Ulum
Banjarejo Gondanglegi
3. Tahun 2001 Lulus SMU Muhammadiyah
01 Kepanjen Malang
4. Tahun 2001 terdaftar sebagai Mahasiswa
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka
Malang Tahun Akademik 2001 – 2002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK “ADI BUNGSU MALANG.**

Skripsi ini penyusun ajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan memberikan hasil yang memuaskan apabila tidak ada bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Maxion Sumtaky, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
2. Ibu Dra. Erna Setijani, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
3. Ibu Dra. Eni Yuniriyanti, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penyusun sehingga terselesainya skripsi ini.
4. Bapak Ali Djafar, selaku Pimpinan perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang.

5. Ayah, Ibu, Kakak dan Adikku tercinta yang sangat mendorong baik secara moril maupun materiil demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini memang jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan dapat bermanfaat bagi pihak lain.

Malang, Agustus 2005

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DAFTAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	iii
HALAMAN KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN DAFTAR ISI	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Pengertian Manajemen Personalia.....	5
1. Manajemen Personalia	5
2. Fungsi Manajemen Personalia	6
B. Pengertian Motivasi Kerja	7
1. Motivasi	7
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	9
3. Jenis-jenis Motivasi	11
C. Pengertian Insentif.....	13

	1. Insentif.....	13
	2. Bentuk Insentif.....	14
	3. Tujuan Pemberian Insentif.....	15
	4. Macam-Macam Pelaksanaan Pemberian Insentif	16
	5. Sistem Pengupahan Insentif.....	17
	D. Pengertian Produktivitas.....	20
	E. Hubungan insentif dengan produktivitas tenaga kerja	21
	F. Hipotesis.....	22
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
	A. Identifikasi Variabel	23
	B. Definisi Konseptual Variabel.....	23
	C. Definisi Operasional Variabel.....	24
	D. Ruang Lingkup Penelitian.....	24
	E. Lokasi Penelitian.....	24
	F. Jenis Data.....	25
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	25
	H. Teknik Analisis Data	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	HASIL PENELITIAN.....	31
	A. Hasil Penelitian	31
	1. Sejarah Singkat Perusahaan	31
	2. Lokasi Perusahaan.....	32
	3. Bentuk Hukum Perusahaan.....	35

4. Struktur Organisasi	35
5. Personalia Perusahaan	48
a. Jumlah karyawan	48
b. Kualitas karyawan.	49
c. Upah dan sistem penggajian.	49
d. Kesejahteraan karyawan.	50
e. Jam dan hari kerja.	50
6. Proses dan Hasil Produksi.....	51
a. Proses produksi.....	51
b. Hasil produksi.....	56
7. Pemasaran	56
a. Daerah pemasaran.....	56
b. Saluran distribusi	56
c. Pesaing	57
8. Tujuan Perusahaan	57
a. Tujuan jangka pendek	57
b. Tujuan jangka panjang	5
9. Informasi Akuntansi dan Keuangan	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
1. Analisis Kualitatif	60
a. Kehadiran karyawan bagian produksi.....	60
b. Produktivitas kerja karyawan	65
2. Analisis Kuantitatif	66

a. Analisis Korelasi	66
b. Analisis Regresi.....	67
3. Implikasi Hasil Pengujian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

LEMBAR DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan rokok Adi Bungsu Malang Tahun 2005.....	48
Tabel 2	Kualitas Tenaga Kerja Perusahaan rokok Adi Bungsu Malang Tahun 2005.....	49
Tabel 3	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2000.....	60
Tabel 4	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2001.....	61
Tabel 5	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2002.....	62
Tabel 6	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2003.....	63
Tabel 7	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2004.....	64
Tabel 8	Tingkat Produktivitas, Realisasi Produksi, Jumlah Karyawan dan Total Hari Kerja Per Tahun Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2000-2004.....	65
Tabel 9	Rata-rata Produktivitas Perbulan dan Rata-rata Insentif Perbulan Karyawan Pada Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2000-2004.....	66
Tabel 10	Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Upah Insentif Dengan Produktivitas Kerja Perusahaan Rokok PT. Adi Bungsu Malang	66
Tabel 11	Koefisien Regresi Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	67

LEMBAR DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi PT. Adi Bungsu Malang Tahun 2005.....	36
Gambar 2 Proses Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang	55

ABSTRAKSI

Berdasarkan uraian dan pembahasan masalah yang telah disajikan pada bab-bab terdahulu serta berdasarkan analisis teori yang relevan, maka dalam bab ini akan ditarik suatu kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan rokok "PT. Adi Bungsu" Malang. Dalam menjalankan aktivitas usahanya perusahaan menghadapi masalah dimana masalah tersebut akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Adapun masalahnya ialah " Kurangnya insentif yang diberikan kepada karyawan".

Masalah yang ada pada perusahaan rokok "PT. Adi Bungsu" Malang di sebabkan oleh kurang tepatnya pemberian insentif pada karyawan yang mengakibatkan timbulnya keresahan di kalangan karyawan dan kontinuitas perusahaan terganggu.

Dari perhitungan dengan analisa korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara indikator insentif dengan produktivitas kerja sebesar 0,98 yang berarti ada hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Uji t korelasi menghasilkan $t_{hitung} (7,371) > t_{tabel} (2,015)$ yang berarti hubungan ini signifikan (positif dan sangat kuat). Sedangkan perhitungan analisis regresi sebesar 88.171,07 dan hal ini meningkatkan produktivitas kerja pada tahun 2005. Uji t regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (insentif) dengan produktivitas kerja karyawan.

Sehingga dari sini dapat diketahui bersama bahwa pengaruh insentif sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebab hubungan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan itu sangatlah erat. Adapun insentif membuat karyawan merasa diajak bekerja sama, sehingga karyawan dengan sendirinya akan bekerja secara baik demi tercapainya ketepatan waktu dan tujuan perusahaan. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Dari analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan dimuka maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai bahwa pertimbangan bagi perusahaan dalam rangka mencapai target produksi dan produktivitas kerja karyawan yang diinginkan. Perusahaan hendaknya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan. Untuk lebih meningkatkan rasa harga diri karyawan maka perusahaan hendaknya dapat melakukan dengan memberi penghargaan terhadap mereka, sehingga terdorong untuk berprestasi. Hendaknya pemberlakuan sistem insentif yang baru mendapat perhatian dari karyawan untuk bekerja secara baik sehingga proses produksi berjalan efektif.