

ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PEROLEHAN LABA BERSIH SETELAH PAJAK

STUDI KASUS PADA PT PABELAN JAYA ALAM KARTASURA

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

Yulita Devung

NIM : 972114156

NIRM : 970051121303120146

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2002**

SKRIPSI

**ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP PEROLEHAN LABA
BERSIH SETELAH PAJAK
STUDI KASUS PADA PT PABELAN JAYA ALAM KARTASURA**

Oleh:

Yulita Devung

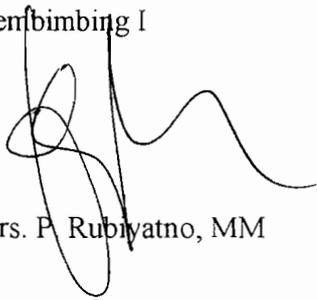
NIM : 972114156

NIRM : 970051121303120146

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal : 20 Februari 2002



Drs. P. Rubiyatno, MM

Pembimbing II

Tanggal : 1 Maret 2002



Drs. FA. Joko Siswanto, MM., Akt

SKRIPSI
ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP PEROLEHAN LABA
BERSIH SETELAH PAJAK
STUDI KASUS PADA PT PABELAN JAYA ALAM KARTASURA

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Yulita Devung

NIM : 972114156

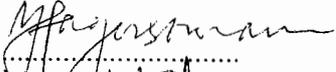
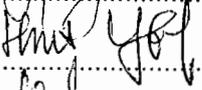
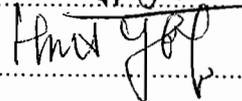
NIRM : 970051121303120146

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 17 April 2002

dan dinyatakan memenuhi syarat

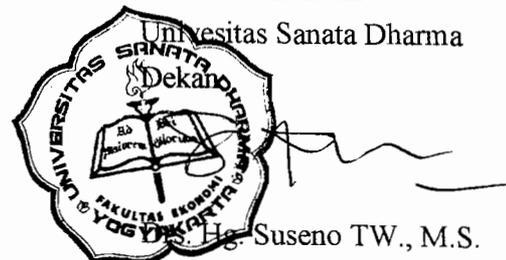
Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dra. YF. Gien Agustinawansari, MM., Ak	
Sekretaris	Ir. Drs. Hansiadi YH., M.Si., Ak	
Anggota	Drs. P. Rubiyatno, MM	
Anggota	Drs. FA. Joko Siswanto, MM., Ak	
Anggota	Ir. Drs. Hansiadi YH., M.Si., Ak	

Yogyakarta, 27 April 2002

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Papa Felix Tingang dan Mama Crescentia Bulan yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih.
- ❖ Adik-adik (Asen, Eva, Iliq) yang telah memberikan dorongan saya sehingga saya telah lulus kuliah.
- ❖ Decky tersayang yang telah menjadi motivasi saya untuk terus maju meraih cita-cita.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 27 April 2002

Penulis



Yulita Devung

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PEROLEHAN
LABA BERSIH SETELAH PAJAK
Studi Kasus Pada PT PABELAN JAYA ALAM
KARTASURA

YULITA DEVUNG
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2002

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *financial incentive* dengan perolehan laba bersih setelah pajak studi kasus pada PT Pabelan Jaya Alam, Kartasura.

Jenis penelitian ini berupa studi kasus pada PT Pabelan Jaya Alam Jl. Raya Solo–Kartasura km 8, Surakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk menganalisis data menggunakan koefisien korelasi *product moment*, sedang untuk uji signifikan memakai statistik uji t.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) analisa korelasi antara upah insentif terhadap laba bersih setelah pajak menghasilkan $r = 0,894$ menunjukkan hubungan yang positif yaitu setiap diberikan upah insentif selalu diikuti kenaikan perolehan laba bersih setelah pajak, (2) analisa korelasi antara bonus terhadap perolehan laba bersih setelah pajak menghasilkan $r = 0,892$ menunjukkan hubungan yang positif yaitu setiap diberikan bonus selalu diikuti dengan kenaikan perolehan laba bersih setelah pajak.

ABSTRACT

AN ANALYSIS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN INCENTIVE FEE AND NET INCOME AFTER TAX

A Case Study at PT PABELAN JAYA ALAM
KARTASURA

YULITA DEVUNG
SANATA DHARMA UNIVERSITY
YOGYAKARTA
2002

This research aimed at knowing relationship between financial incentive and net income after tax. This was a case study at PT Pabelan Jaya Alam, Kartasura.

The techniques of collecting data were interview, observation and documentation. To analyse the data, the research used coefficient correlation of Product Moment technique, mean while to analyse its significant test, this research used t-test.

Based on result of the research, it could be concluded that (1) the correlation analysis of incentive and net income after tax obtained $r = 0,894$. It showed a positive relationship meaning that everytime the incentive fee was given, it would be followed by an increase of net income after tax, (2) The correlation analysis of bonus and net income after tax obtained $r = 0,892$. It also showed a positive relationship meaning that everytime the bonus was given, it would be followed by an increase of net income after tax.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang dengan kasih rahmat-Nya telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sanata Dharma.

Skripsi ini disusun berdasarkan penelitian pada perusahaan furniture PT Pabelan Jaya Alam Kartasura dengan judul Analisis Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Perolehan Laba Bersih Setelah Pajak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada :

1. Bapak Drs P. Rubiyatno, MM sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu bagi penulis untuk memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan serta saran dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs FA. Joko Siswanto, MM., Ak sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu bagi penulis untuk memberikan petunjuk, bimbingan, pengarahan serta saran dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Ir. Drs. Hansiadi YH., M.Si., Ak yang telah memberikan banyak masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Agung Sasongko selaku pemilik perusahaan furniture PT Pabelan Jaya Alam dan Bapak Ig. Sunandar, SS sebagai General Manager yang

telah memberikan ijin penelitian, serta karyawan PT Pabelan Jaya Alam yang telah membantu penulis

5. Papa, mama dan adik-adikku (Asen, Eva, Iliq) yang telah memberikan dorongan moral, spritual, material dan kasih sayang bagi penulis dalam menyelesaikan studi dan terutama dalam penyusunan skripsi ini.
6. Decky dan keluarga yang telah memberikan dorongan moral dan spiritual serta doa selama penyusunan skripsi hingga penulis menyelesaikan studi.
7. Linda, Dhewi, Aron dan Paulus. L yang dengan tulus memberi semangat, dukungan dan doa selama proses penyusunan skripsi ini serta teman-temanku AKT'C '97, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha dengan kemampuan semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini, tetapi penulis menyadari bahwa dalam penulisannya masih jauh dari sempurna sehingga masih banyak kekurangan baik mengenai mutu penulisan maupun cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, 27 April 2002

Penulis



Yulita Devung

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Pemberian Insentif	6
B. Pengertian Upah Insentif.....	7
C. Pengertian Bonus	8
D. Pengertian Profit Sharing.....	9
E. Pengertian Laba Bersih Setelah Pajak.....	11
F. Hubungan Antara Pemberian Insentif Terhadap Perolehan Laba Bersih Setelah Pajak.....	12

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	14
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	14
C. Subyek dan Obyek Penelitian	14
D. Data Yang Diperlukan.....	15
E. Teknik Pengumpulan Data.....	15
F. Teknik Analisis Data.....	16

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perkembangan Perusahaan	18
B. Personalia	20
C. Struktur Organisasi Perusahaan	22
D. Pemeliharaan Tempat Kerja Dan Lingkungan	26
E. Produksi	26
F. Pemasaran	40

BAB V ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data	42
B. Analisis Data	45
C. Pembahasan	52

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan Penelitian	54
C. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1 Daftar Nama Karyawan	20
Tabel V. 1 Data Laba Bersih Setelah Pajak.....	42
Tabel V. 2 Data Upah Insentif.....	43
Tabel V. 3 Data Bonus.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT Pabelan Jaya Alam	25
Gambar IV. 2 Hubungan Antara PT Pabelan Jaya Alam Dan Supplier.....	29
Gambar IV. 3 Bagan Kerja Bagian Produksi.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat yang selalu berkembang, sumber daya manusia dilingkungan perusahaan mempunyai kondisi yang berbeda. Perusahaan swasta tentu berbeda dengan perusahaan pemerintah, perusahaan kecil berbeda dengan perusahaan besar. Perbedaan tentang kondisi sumber daya manusia menyebabkan perbedaan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Banyak perusahaan menganggap penting mengelola sumber daya manusia, tapi banyak pula perusahaan yang menganggap tidak penting mengelola sumber daya manusia.

Kita telah mengetahui bahwa keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak lepas dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam operasi perusahaan maka hendaknya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia juga merupakan faktor yang cukup penting. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor-faktor yang lain, manusia tersebut bisa tiba-tiba berubah menjadi malas untuk melaksanakan tugasnya. Karena itu tidak mudah bagi orang lain untuk dapat mengatasinya.

Untuk itu prestasi seseorang dapat ditentukan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong (Manullang,1981:145). Kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya

dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam dirinya dan hal-hal lain dari luar dirinya.

Pengertian motivasi adalah faktor yang mendorong manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Pengertian motivator adalah rangsangan atau dorongan dari luar yang diberikan pada seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Pengertian insentif adalah alat motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan. (Manullang,1981:146). Pemberian insentif dapat menjadi daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu untuk bisa mendapatkan imbalan dalam memuaskan kebutuhannya.

Beberapa bentuk pemberian insentif yang dapat dipakai untuk merangsang motivasi tenaga kerja yaitu upah insentif, bonus dan *profit sharing* sebagai bagian dari jenis *financial incentive*. Upah insentif, bonus dan *profit sharing* digunakan sebagai pendorong atau perangsang motivasi tenaga kerja. Apabila motivasi tenaga kerja semakin kuat, maka hal ini akan berpengaruh positif pada perilaku kerjanya dan bertambahnya perolehan laba bersih setelah pajak suatu perusahaan. Penulis menyadari bahwa begitu besar peranan pemberian insentif terhadap perolehan laba bersih setelah pajak suatu perusahaan. Maka penulis bermaksud untuk membahas skripsi dengan judul “ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PEROLEHAN LABA BERSIH SETELAH PAJAK”

B. Batasan Masalah

Dalam ruang lingkup ini, penulisan hanya dibatasi pada *financial incentive* yang berupa upah insentif, bonus dan *profit sharing* serta perolehan laba bersih setelah pajak.

C. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *financial incentive* terhadap perolehan laba bersih setelah pajak pada PT Pabelan Jaya Alam Kartasura?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa ada atau tidaknya hubungan antara *financial incentive* yang berupa upah, bonus dan *profit sharing* terhadap perolehan laba bersih setelah pajak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan, khususnya dalam meningkatkan perolehan laba bersih setelah pajak melalui pemberian insentif.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan, bahan pertimbangan atau materi bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian sejenis.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dipaparkan tentang teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar dalam mengolah data-data yang diperoleh dari perusahaan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, obyek penelitian, data-data yang diperlukan, teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dipaparkan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan meliputi sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, serta data-data yang lain.

BAB V : ANALISIS DATA SERTA PEMBAHASAN MASALAH

Dalam bab ini akan diuraikan hasil-hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan digunakan kesimpulan dari pembahasan masalah, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang sekiranya berguna bagi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Pemberian Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana untuk memotivasi karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan oleh mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Para pekerja biasanya akan termotivasi bila memperoleh ganjaran yaitu sebagai berikut (Sarwoto,1988:141)

Insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

Adapun pengertian insentif yang lain adalah sebagai berikut :
(Davis,Keith,1982:292)

Sistem insentif itu menghubungkan kompensasi dengan tingkah laku karyawan dengan membayar paling sesuai dengan hasil kerja mereka dan bukan karena kesenioran atau lamanya mereka bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan, yaitu insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan pada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Insentif dapat digolongkan menjadi tiga jenis: (Gary Delsser,1984:411)

a. *Financial incentive*

Setiap orang cenderung pada *financial incentive* karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu manusia dalam

memenuhi kebutuhan pokok mereka, oleh karena itu *financial incentive* sangat penting bagi para pekerja diperusahaan.

Bentuk dari pemberian insentif ini berbentuk:

- a) Upah
 - b) Bonus
 - c) Komisi
 - d) *Profit sharing*
- b. *Non financial incentive*

Suatu ganjaran bagi para pegawai yang bukan berbentuk uang, seperti :

- a) Terjaminnya tempat kerja
 - b) Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
 - c) Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik
 - d) Tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan
- c. *Social incentive*

Social incentive ini tidak jauh berbeda dengan *non financial incentive*, tetapi *sosial incentive* lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan sekerjanya.

B. Pengertian Upah Insentif

Pengertian dari upah insentif adalah pemberian upah oleh perusahaan kepada seseorang diatas upah normal sebagai penghargaan atas prestasi orang tersebut. Istilah upah insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena

mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan. Sebagai contoh sistem ini meliputi pembayaran upah lembur, upah untuk waktu tidak kerja, atau upah diferensial berdasarkan *shift* (Hani Handoko,1985:129)

Dengan begitu pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun ditentukan berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga karyawan yang memiliki jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda, karena prestasi kerja yang berbeda, meskipun upah dasarnya memang sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. (Suad Husnan,1986:161)

C. Pengertian Bonus

Bonus dapat merupakan suatu jumlah tetap bagi setiap karyawan atau golongan kerja, suatu presentase dari laba, bagian tertentu dari upah bulanan, atau perhitungan-perhitungan yang lain. Jumlah bonus untuk setiap karyawan bisa merupakan tradisi yang tetap dan ditentukan untuk jangka waktu lama oleh suatu perusahaan, atau jumlah tersebut bisa juga berubah-ubah dari tahun ke tahun (Matz, Adolph dan Usry, Milton F,1986:419)

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk yaitu: (Sondang P. Siagian,2000:269)

- a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu
- b. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- c. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya

D. Pengertian Profit Sharing

Profit sharing atau pembagian laba adalah (Heidjrachman Ranupan dan suad Husnan,1984:173): dimana karyawan akan menerima bagian keuntungan dari keuntungan perusahaan.

Sedangkan arti lain dari *profit sharing* adalah (Edwin B Flippo,1989:45) : suatu persetujuan yang diadakan secara sukarela, dimana karyawan menerima suatu bagian dari laba yang ditetapkan sebelumnya.

Ada dua jenis rencana bagi laba kepada karyawan yaitu :

a. Pembagian tunai

Tunjangan dibagikan diantara para karyawan dalam bentuk uang tunai paling sedikit sekali setahun.

b. Pembagian yang ditangguhkan

Jenis yang ditangguhkan menyangkut uang yang dipercayakan, dimana tunjangan akan dibagikan pada saat terjadi kematian, pensiun atau ketidakmampuan untuk bekerja.

Pembagian laba kepada karyawan adalah suatu bentuk balas jasa karyawan yang sangat kontroversial, maka dari itu sistem bagi laba mempunyai nilai-nilai, antara lain karena (Edwin B. Flippo, 1989:46)

- a. Meningkatkan efisiensi produktif melalui penurunan biaya dan peningkatan keluaran.
- b. Memperbaharui moral karyawan dan mengurangi pertentangan buruh manajemen.
- c. Memberikan jaminan kepada karyawan dalam peristiwa kematian, pensiun atau ketidakmampuan untuk bekerja.
- d. Merupakan mekanisme pendidikan ekonomi karyawan.
- e. Mengurangi pergantian tenaga kerja.
- f. Memperbaiki hubungan masyarakat.

Dalam hal ini yang menjadi masalah adalah penentuan besarnya keuntungan yang akan dibagi dan berapa besarnya bagian (*share*) dari para karyawan, apakah karyawan akan menerima dalam jumlah yang sama, ataukah akan diberikan

perlakuan yang berbeda-beda untuk kelompok-kelompok karyawan tertentu. (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan,1984:173).

Oleh karena itu pelaksanaan bagi laba yang tepat adalah suatu masalah pendidikan karyawan, seorang karyawan harus diyakinkan bahwa upah dasarnya adalah wajar jika dibandingkan dengan tarif yang sedang berlaku, dan bahwa setiap bagi laba yang dibayarkan memperbesar upah yang diterima. Karyawan harus melihat hubungan antara usaha dan keberhasilan perusahaan, dan harus belajar untuk menerima bahwa laba itu bisa berubah-ubah dan ketiadaan laba merupakan suatu tantangan untuk meningkatkan usaha, paling tidak karyawan harus belajar untuk tidak terkejut atau tidak puas oleh variasi-variasi.

E. Laba bersih setelah pajak

Didalam laporan keuangan suatu perusahaan terdiri dari: neraca, laporan rugi laba, laporan perubahan modal dan laporan perubahan posisi keuangan (Zaki Baridwan,1992:18). Dari salah satu laporan keuangan tersebut akan dibahas tentang laba bersih setelah pajak yang terdapat didalam laporan rugi laba, laporan rugi laba adalah suatu laporan yang menunjukkan pendapatan-pendapatan dan biaya-biaya dari suatu unit usaha untuk suatu periode tertentu. Selisih antara pendapatan-pendapatan dan biaya merupakan laba yang diperoleh atau rugi yang diderita oleh perusahaan. Laporan rugi laba yang kadang-kadang disebut laporan penghasilan atau laporan pendapatan dan biaya merupakan laporan yang menunjukkan kemajuan keuangan perusahaan. Dari uraian tersebut dapat dilihat pentingnya laporan rugi laba yaitu sebagai alat untuk mengetahui kemajuan yang

dicapai perusahaan dan juga mengetahui berapakah hasil bersih atau laba yang didapat dalam suatu periode (Zaki Baridwan,1992:30).

Laba adalah kenaikan modal (aktiva bersih) yang berasal dari transaksi sampingan atau transaksi yang jarang terjadi dari suatu badan usaha, dan dari semua transaksi atau kejadian lain yang mempengaruhi badan usaha selama satu periode (Zaki Baridwan,1992:31). Pajak penghasilan adalah pajak yang dikenakan terhadap laba yang diperoleh perusahaan (Zaki Baridwan,1992:33). Maka laba bersih setelah pajak adalah laba bersih sebelum pajak dikurangi pajak penghasilan (Zaki Baridwan,1992:34).

Sedangkan arti lain dari laba adalah kenaikan dalam ekuitas (harta bersih) dari transaksi sampingan atau yang jarang terjadi dari suatu kesatuan kecuali yang dihasilkan dari pendapatan atau investasi dari pemilik (Kieso,1998:149). Pajak penghasilan adalah suatu bagian pelaporan yang singkat mengenai pengenaan pajak pemerintahan pusat dan daerah pada pendapatan dari operasi yang terus berjalan (Kieso,1998:152). Maka laba bersih setelah pajak adalah laba sebelum pajak dikurangi dengan pajak penghasilan.

F. Hubungan Antara Pemberian Insentif Terhadap Perolehan Laba Bersih Setelah Pajak

Salah satu tujuan penting suatu organisasi adalah untuk memperoleh laba, oleh karena itu banyak cara dan langkah yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan laba. Laba dapat ditingkatkan, salah satunya dengan memperhatikan karyawan khususnya tentang pemberian insentif. Pemberian

insentif kepada karyawan merupakan salah satu cara yang baik dalam memberikan motivasi supaya target yang telah direncanakan oleh perusahaan tercapai.

Motivasi karyawan dalam meningkatkan laba bersih setelah pajak sesuai dengan salah satu tujuan dari perusahaan adalah dengan pemberian insentif selanjutnya menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Sebagai contoh bila karyawan ingin meningkatkan laba suatu perusahaan maka karyawan tersebut harus bisa meningkatkan produksi suatu produk diatas target tapi harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan tersebut atau dengan meningkatkan penjualan suatu produk melebihi jumlah produk yang ditargetkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan berupa studi kasus pada PT Pabelan Jaya Alam Kartasura. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam menganalisa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Pabelan Jaya Alam yang beralamatkan di jalan Raya Solo-Kartasura Km.8 Surakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai dengan bulan Oktober tahun 2001

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah bagian personalia dan umum, bagian produksi, bagian akuntansi.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian meliputi pemberian insentif yang termasuk dalam *financial incentive* seperti upah, bonus dan *profit sharing* terhadap perolehan laba bersih setelah pajak.

D. Data Yang Diperlukan

1. Gambaran umum perusahaan
2. Pemberian insentif, terutama upah insentif, bonus insentif dan *profit sharing*
3. Laba bersih setelah pajak

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Mengajukan pertanyaan kepada pimpinan dan karyawan dari perusahaan tersebut.

2. Teknik pengumpulan/observasi

Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mengamati secara langsung aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari data perusahaan yang sudah ada di perusahaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan oleh penulis untuk membahas dan menjawab permasalahan adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian insentif terhadap perolehan laba bersih setelah pajak, maka dapat dianalisis dengan menggunakan metode koefisien korelasi *product moment* secara sederhana (Djarwanto PS,1990:327)

1. Analisa korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = jumlah periode penelitian

x = Besar insentif

y = laba bersih setelah pajak

Besar koefisien korelasi terletak antara $-1 \leq r \leq 1$

r=1 : ada korelasi positif sempurna antara pemberian insentif dengan perolehan laba bersih setelah pajak.

r=0 : tidak ada korelasi antara pemberian insentif dengan perolehan laba bersih setelah pajak.

r=-1 : ada korelasi negatif sempurna antara pemberian insentif dengan perolehan laba bersih setelah pajak.

2. Test korelasi

1) Menentukan hipotesa nihil (Ho) dan hipotesa alternatif (Ha)

Ho: $\rho = 0$, tidak ada hubungan antara pemberian insentif terhadap perolehan laba bersih setelah pajak (tidak ada hubungan antara x dan y)

Ha: $\rho \neq 0$, ada hubungan antara pemberian insentif terhadap perolehan laba bersih setelah pajak (ada hubungan antara x dan y)

2) Menentukan *level of significant* (α) = 5%

3) Melakukan uji *t* dengan rumus:

$$t_{hit} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = harga tes yang dicari

r = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah sampel

Dengan derajat keyakinan d.f = n-2

4) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-t_{\alpha/2} \leq t_{hit} \leq t_{\alpha/2}$. Jadi Ha ditolak, tidak ada hubungan antara x dan y.

Ho ditolak apabila $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hit} < -t_{\alpha/2}$. Jadi Ha diterima, ada hubungan antara x dan y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT Pabelan Jaya Alam adalah anak perusahaan dari PT Pabelan yang merupakan perusahaan percetakan dan penerbitan buku-buku pelajaran sekolah dan umum. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1969 oleh Bapak Agung Sasongko yang pada waktu itu beralamat di Jalan Makam Bregola No. 40 Surakarta. Pertama kali berdiri, perusahaan ini belum berbentuk perseroan, tetapi baru perusahaan perseorangan yang lokasinya menjadi satu tempat dengan tempat tinggal pemiliknya.

Awalnya, perusahaan ini menerima pesanan berupa barang-barang cetakan dan buku-buku pelajaran maupun buku-buku pengetahuan umum dalam skala kecil. Pada waktu itu peralatan yang digunakan untuk memproduksi masih sederhana dan bersifat manual. Seiring berjalannya waktu dan keuletan Bapak Agung Sasongko, perusahaan ini ternyata mampu berkembang pesat, yang ditandai dengan meningkatnya tingkat permintaan pada buku-buku hasil cetakan serta semakin banyak pula pengarang-pengarang yang mengirimkan naskahnya untuk diterbitkan oleh perusahaan ini.

Semakin besarnya operasi perusahaan, maka pimpinan perusahaan memandang perlu untuk mengubah bentuk perusahaan ini dari perusahaan perseorangan menjadi perusahaan yang berbadan hukum. Pada tanggal 16

November 1983 keluarlah akta pendirian nomor 18, yang mengubah bentuk perusahaan tersebut menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pertimbangan lain yang melatarbelakangi perubahan bentuk perusahaan tersebut adalah meningkatnya kebutuhan modal untuk mempermudah prosedur pengajuan kredit dari Bank, serta perusahaan telah berbadan hukum.

Pada tahun 1982, perusahaan mendapat kredit bank yang dipergunakan untuk pengembangan perusahaan berupa :

- a. Pembelian tanah seluas 4260 m².
- b. Mendirikan bangunan gedung pabrik seluas 3000 m².
- c. Pembelian mesin-mesin baru beserta perabotannya.

Pada tahun 1984 perusahaan dipindahkan ke jalan Pajang - Kartasura Km. 8, di wilayah kabupaten Sukoharjo. Hal ini dilakukan karena lokasi semula dirasakan tidak mampu lagi menampung perkembangan perusahaan dan operasinya yang semakin meningkat.

Setelah beberapa tahun perusahaan berjalan dengan pesat, maka pada tahun 1996, perusahaan melakukan pengembangan dibidang lain yaitu pada bidang kerajinan rotan. Hal ini dikarenakan perusahaan melihat prospek yang cerah untuk hasil kerajinan rotan ini. Sehingga pada tanggal 8 Februari 1996 Bapak Agung Sasongko mendirikan PT Pabelan Jaya Alam yang bergerak dibidang kerajinan rotan dan *furniture*.

B. Personalia

1. Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan proses produksi, PT Pabelan Jaya Alam memiliki tenaga kerja yang berjumlah 150 orang dengan perincian :

- a. Staf Administrasi : 35 orang
- b. Buruh : 115 orang

Tenaga kerja tersebut berusia antara 20 tahun hingga 60 tahun. Tingkat pendidikan rata-rata untuk tenaga kerja buruh adalah SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas), sedangkan untuk tenaga kerja staf administrasi sebagian berpendidikan diploma dan sebagian berpendidikan sarjana.

Tabel IV. 1
Daftar Nama Karyawan

No	Nama	Jabatan	Tingkat pendidikan
1	Ign. Sunandar, S.S.	General Manager	Sarjana
2	Ida Aryani	Sekretaris	Diploma 1
3	Joko Sutrimo, S.E.	Manager Produksi	Sarjana
5	Ngatno	Manager Personalia	Diploma 1
6	Husein Rifai, S.E.	Manager Keuangan	Sarjana
7	Punafidas, S.S.	Manager Pemasaran	Sarjana

Sumber : PT Pabelan Jaya Alam

2. Jam Kerja

PT Pabelan Jaya Alam menerapkan sistem disiplin waktu kerja yang tinggi bagi para karyawannya, gunanya adalah untuk dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan pada setiap pekerjaan yang dikerjakan, yaitu :

Senin- Jumat : 08.00 wib - 16.00 wib

Istirahat (Jumat) : 11.30 wib - 13.00 wib

Sabtu : 08.00 wib - 15.00 wib

Istirahat : 12.00 wib -13.00 wib

3. Sistem Penggajian

Kesejahteraan karyawan di PT Pabelan Jaya Alam juga diperhatikan oleh pihak perusahaan. Salah satu bentuknya adalah dengan sistem pengupahan. Sistem pengupahan di PT Pabelan Jaya Alam didasarkan pada jenis pekerjaan karyawan.

Tenaga kerja langsung, khususnya yang menangani pada bidang produksi, sistem pengupahannya didasarkan pada kemampuan kerja karyawan. Semakin baik kemampuan kerja seorang karyawan, upah yang diterima juga semakin besar.

Jenis-jenis upah yang diberlakukan pada PT Pabelan Jaya Alam adalah sebagai berikut :

- a. Upah bulanan
- b. Upah insentif
- c. Upah borongan
- d. Upah lembur

- e. Uang bonus
4. Tunjangan Kesejahteraan Karyawan
- Jaminan sosial juga diberikan kepada karyawan PT Pabelan Jaya Alam untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, antara lain :
- a. Tunjangan Hari Raya
Tunjangan ini diberikan pada hari Raya Idul Fitri, Natal, dan Tahun Baru.
 - b. Tunjangan Kecelakaan atau Kematian
Perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan pada karyawan yang mengalami kecelakaan selama bekerja di perusahaan.
 - c. Tunjangan Kesehatan
Perusahaan menyediakan obat-obatan ringan sebagai pertolongan pertama pada kecelakaan.
 - d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - e. Lain-lain
Untuk tunjangan lain-lain ini merupakan tunjangan kebutuhan makan siang yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mempertegas adanya pemisahan wewenang dan tanggung jawab pada PT Pabelan Jaya Alam, berikut ini disajikan deskripsi Jabatan tiap tingkatan manajemennya.

a. General Manajer

Pimpinan tertinggi perusahaan. Bertanggung jawab atas berlangsungnya aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan berdasarkan laporan dan pertimbangan para Kepala Bagian dan karyawan lain yang berkompeten, melakukan pengambilan keputusan dan memegang kendali atas masalah vital perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan kerja di seluruh bagian dan masalah yang berkaitan dengan penyelenggaraan keuangan.

b. Produksi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Mengawasi jalannya proses produksi perusahaan
2. Membawahi bagian *prosessing*
3. Membawahi bagian *finishing*.

c. Keuangan

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

1. Menerima laporan dari bagian akuntansi dan bagian keuangan
2. Membawahi bagian akuntansi
3. Membawahi bagian keuangan
4. Mempertanggungjawabkan segala tugas dan tanggungjawabnya pada manajer.

d. Personalia

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

1. Mengurusi keseluruhan tenaga kerja perusahaan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap.
2. Mengadakan seleksi tenaga kerja.
3. Membuat administrasi, absensi dan mengatasi segala permasalahan ketenagakerjaan.

e. Marketing

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

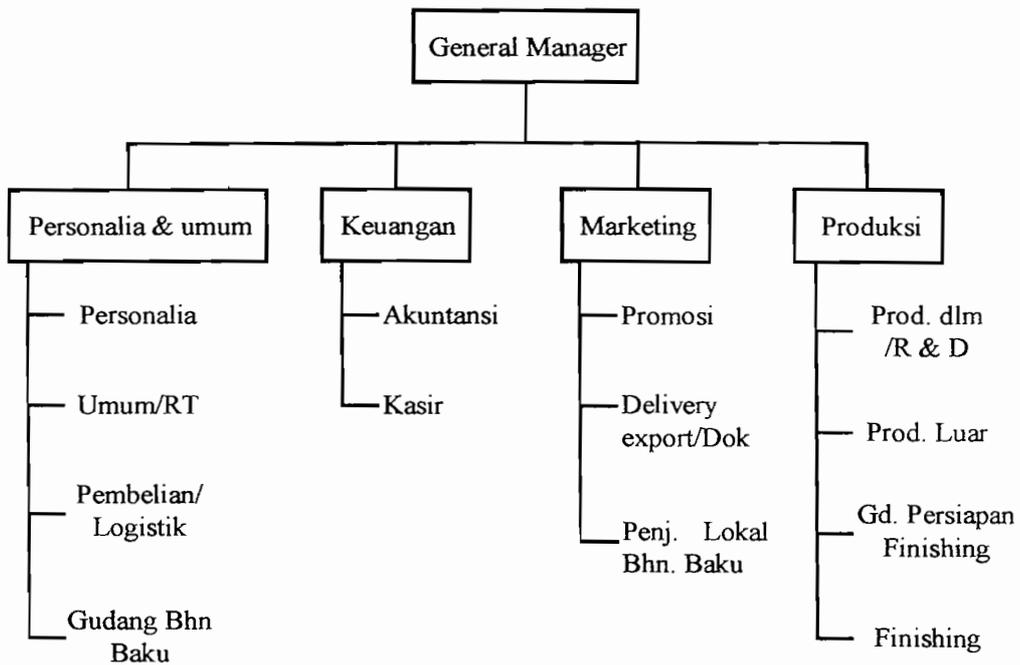
1. Bertanggung jawab atas penanganan order yang diterima perusahaan dari pembeli.
2. Mencari informasi dan mementapkan pangsa pasar yang potensial dan menguntungkan perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemasaran atau penjualan hasil produksi.

Struktur organisasi yang dipakai oleh PT Pabelan Jaya Alam adalah struktur organisasi dengan sistem perintah langsung dari general manager dimana setiap karyawan bertanggung jawab terhadap masing-masing kepala bagian. Setiap kepala bagian mempunyai wewenang penuh terhadap karyawan-karyawan yang langsung dibawahnya.

Berikut ini bagan struktur organisasi PT Pabelan Jaya Alam:

Gambar IV.1

STRUKTUR ORGANISASI PT PABELAN JAYA ALAM



Sumber: PT Pabelan Jaya Alam



D. Pemeliharaan Tempat Kerja dan Lingkungan

Pemeliharaan tempat kerja dan lingkungan hidup sangat penting peranannya dalam mewujudkan keselamatan, keamanan, kenyamanan dalam bekerja. Pemeliharaan dilakukan secara teratur dalam tempat kerja sehingga tidak mengganggu jalannya pekerjaan.

Bekas-bekas potongan rotan yang sudah tidak dapat digunakan lagi seperti *star core*, kulit rotan yang tidak digunakan, potongan-potongan rotan yang tersisa, dan sisa-sisa bahan lainnya dikumpulkan menjadi satu dan seterusnya dibakar disuatu tempat pembakaran.

E. Produksi

1. Jenis Produk

Dalam melangsungkan produksinya, PT Pabelan Jaya Alam menghasilkan berbagai macam produk. Jenis Produk yang dihasilkan oleh PT Pabelan Jaya Alam adalah berupa kerajinan rotan seperti kursi, meja, keranjang dan lain-lain.

Adapun untuk jenis-jenisnya antara lain : *Baribal Chair*, *Baribal Table*, *Arnt Chair*, *Foot Sool*, *Nyhus Arm Chair*, dan *Masal Chair*.

2. Bahan Baku

Bahan baku dalam pembuatan produk tersebut dibedakan menjadi 2 (dua) jenis : bahan baku utama dan bahan penolong. Jenis-jenis bahan baku utama yang dipergunakan antara lain :

- a. Rotan / *Rattan* : jenis sega, kubu, lambang, mandala, tohiti.
- b. Batang poles.
- c. Kayu Dinus

Sedangkan bahan penolong yang dipergunakan adalah :

- a. Cat
- b. Thiner
- c. Pewarna
- d. Besi
- e. Kaporit
- f. Paku

3. Perkakas yang diperlukan :

- a. Macam-macam perkakas pneumatik (*Pneumatic Tool*): *Pneumatic Nail Punch, Pneumatic Drill, Pneumatic Stapler, Pneumatic Tool Set, Pneumatic Converter.*
- b. Perkakas lain yang digunakan : *Paint Sprayer, Fire Sprayer, Compressor, Sand Paper* (amplas), *Cutter*, dan lain-lain.
- c. Bahan bakar atau sumber tenaga : listrik AC 240 V, Elpiji.

4. Mesin Produksi

Urutan proses produksi yang menggunakan mesin dilakukan menurut kebutuhan dan bersifat sederhana, karena dipergunakan hanya terdapat satu jenis saja untuk melakukan semua proses, mulai dari proses *Peelling* (pembelahan rotan dengan kulit), *Coring* (pengelupasan kulit), *Fitrit*

(pembelahan rotan yang telah dikupas menjadi belahan dengan diameter tertentu).

Proses lainnya menggunakan *Pneumatic Tool* (alat dengan sumber gerak dari tekanan udara tinggi hasil pemampatan) yang digunakan untuk berbagai keperluan : *Drilling* (pengeboran), *Nail Punching* (pemakuan), *Stappling* (pemakuan dengan stappler).

Proses pewarnaan menggunakan tenaga manusia (manual) yaitu hanya disiramkan di dalam bak. Proses *Sealling* dan *Top Coating* menggunakan sprayer yang disemprotkan. Proses *Hot Blowwing* menggunakan alat *fire sprayer* berbahan bakar gas elpiji.

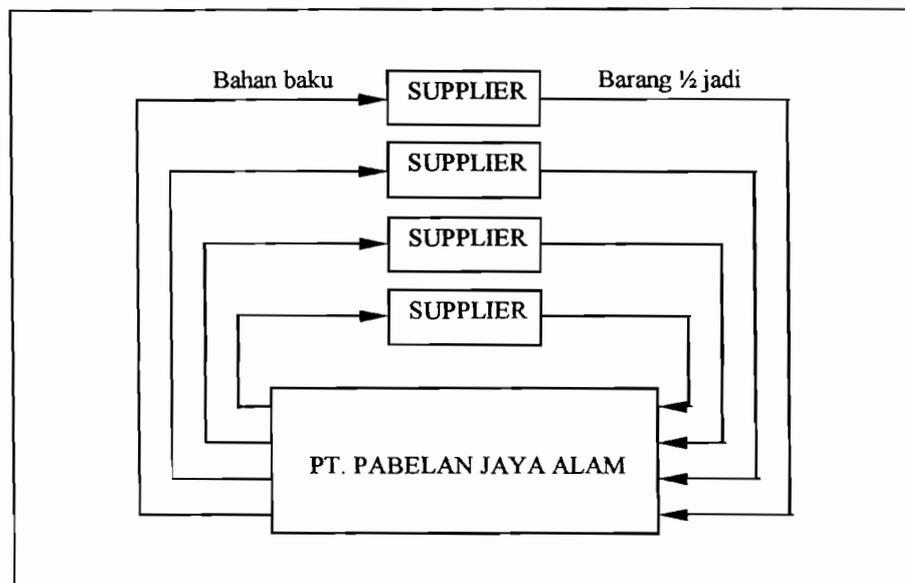
5. Proses Produksi

PT Pabelan Jaya Alam sebagai sebuah perusahaan dibidang produk kerajinan rotan dalam melaksanakan produksinya dibantu oleh banyak pengrajin rotan lokal yang tinggal di suatu kawasan yang tidak jauh dari lokasi pabrik. Pengrajin yang kemudian disebut sebagai supplier, ditunjuk oleh perusahaan sebagai pemasok barang produksi setengah jadi yang bertugas mengerjakan barang produksi sesuai dengan pesanan. Supplier mendapat pasokan bahan baku dari PT Pabelan Jaya Alam (penyedia bahan baku) berupa Fitrit (belahan rotan dengan diameter tertentu), Batang poles (bahan rangka) dan kayu Dinus oven (sebagai kaki kursi, yang produksinya di subkontrakkan dari supplier), dan kemudian mengerjakannya mulai dari proses membuat rangka, proses menganyam, hingga menjadi produk setengah jadi, seperti bagan kerja berikut

Berikut ini bagan kerja dari hubungan antara PT Pabelan Jaya Alam dengan supplier PT Pabelan Jaya Alam :

Gambar IV.3

Hubungan Antara PT Pabelan Jaya Alam Dengan Supplier
PT Pabelan Jaya Alam Berperan Sebagai Penerima (*Collector*) Hasil
Kerajinan Dan Penyedia Atau Pengolah Bahan Baku.



Sumber: PT Pabelan Jaya Alam

Proses produksi di PT Pabelan Jaya Alam dimulai dengan pengolahan bahan baku pada bagian pengolahan bahan baku (Fitrit), yang bertugas melaksanakan pengolahan bahan baku mulai dari proses pemilihan rotan (rotan mentah) hingga menghasilkan fitrit hingga masuk ke bagian Produksi dalam bentuk barang setengah jadi, adalah sebagai berikut :

a. Bagian Fitrit (Pengolahan bahan baku)

1) Bagian Fitrit dan Peel

- a) Pemilihan rotan berdasarkan diameter sekaligus kualitasnya (diameter : 2,5 mm; 3 mm; 3,5 mm).
- b) Pemilihan Mata Pahat (pahat pembelah) berdasarkan diameter rotan yang akan diproses (diameter : 2,5 mm; 3 mm; 3,5 mm).
- c) Proses permesinan yang berfungsi membelah rotan menjadi peel (rotan belah dengan kulitnya).
- d) proses permesinan yang digunakan untuk mengelupas kulit rotan (coring).
- e) Proses permesinan yang berfungsi membelah rotan menjadi fitrit (rotan belah dengan diameter tertentu).
- f) Proses pemilihan fitrit dan peel berdasarkan kualitas warnanya.
- g) Proses penimbangan fitrit dan peel.

2) Bagian Rangka

Dalam pengerjaan bagian rangka mempunyai berbagai tahap yang harus dilakukan antara lain :

- a) Proses pemilihan diameter dan kualitas warna.
- b) Proses *steaming* (proses pelunakan batang poles dengan cara diuap dalam suatu silinder penguapan).
- c) Proses pendinginan.
- d) Proses pemotongan.
- e) Proses pembentukan sesuai dengan desain rangka pesanan.

3) Bagian kaki

Bagian ini khusus untuk produk barang tertentu yang menggunakan kaki dari kayu Dinus oven yang sudah berupa produk setengah jadi, yang sudah dipesan dari supplier.

- a) Pemasangan kaki kayu pada rangka yang telah jadi.
- b) Pemasangan alas kaki plastik.
- c) Pemeriksaan dimensi rangka dan keseimbangannya.

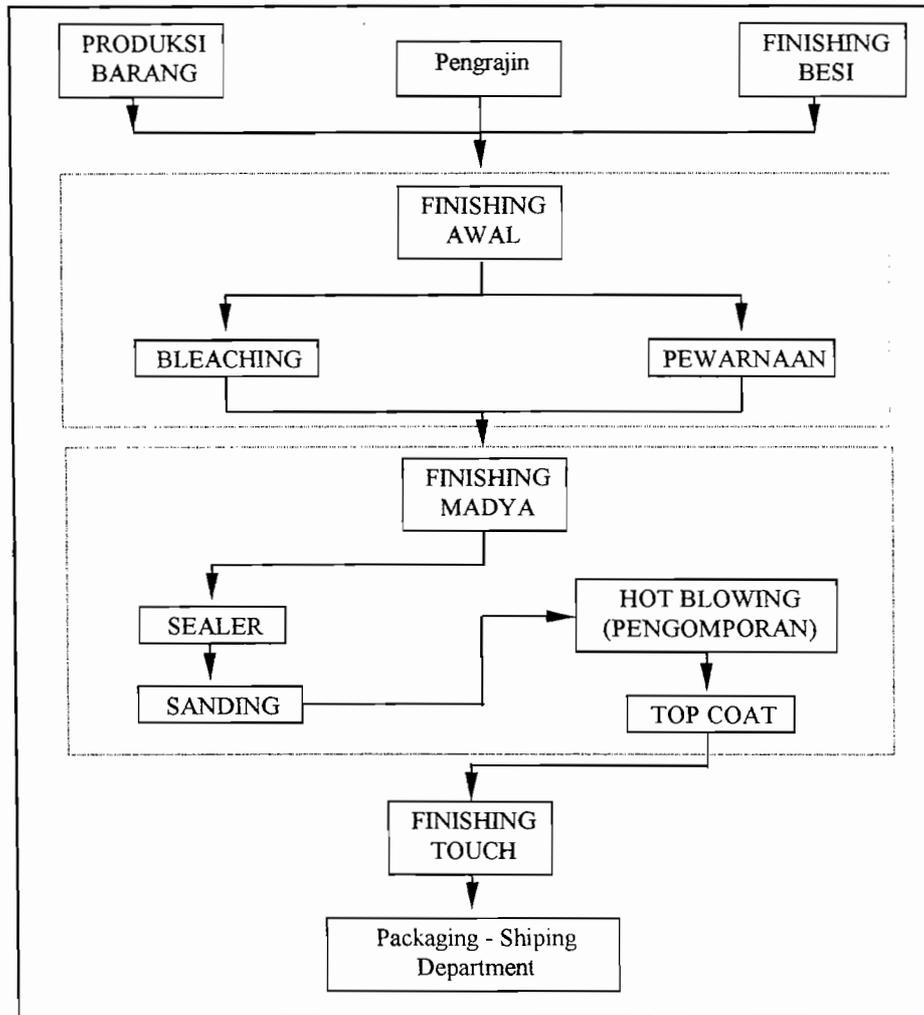
4) Bagian Penganyaman

Proses pengayaman dilakukan sesuai dengan desain pesanan.

Dalam bagian produksi perlu sekali diperhatikan bagian-bagian yang mananganinya dan urutan-urutan dalam pengerjaannya sehingga akan sampai pada akhir kerja yang sempurna.

Gambar berikut ini menunjukkan bagan kerja dari bagian produksi :

Gambar IV.4
BAGAN KERJA BAGIAN PRODUKSI



Sumber: PT Pabelan Jaya Alam

b. Bagian Produksi Barang

Produksi yang dilakukan bersifat tambahan :

1) Finishing besi

Bagian ini hanya bertugas mensortir rangka dan barang setengah jadi yang berkualitas dari supplier (sub-kontrak).

- a) Pemilihan rangka besi yang sesuai dengan spesifikasi kualitas.
- b) Pemilihan produk besi yang sesuai dengan spesifikasi kualitas.
- c) Pelapisan produk akhir dengan cat netral (*Top Coat*).

2) Finishing awal

- a) Menerima hasil pemilihan produk setengah jadi menurut kualitas warna dari bagian pengadaan barang.
- b) Pewarnaan menurut kualitas warna : warna barang yang putih akan dilakukan proses pemutihan (*bleaching*), sedangkan warna barang yang non-putih dilakukan proses pewarnaan sesuai dengan kebutuhan pesanan.
- c) pengeringan barang hasil pemrosesan (penjemuran).

3) Finishing madya

- a) Pengambilan barang dari proses pewarnaan (barang sudah kering).
- b) Pross *Sealer*, yaitu penutupan pori-pori sebagai pencegah kelapukan dan pelapisan untuk proses selanjutnya.
- c) Proses *Sanding*, yaitu pengamplasan untuk menghilangkan serabut tipis.
- d) Proses *Hot Blowing*, yaitu proses penyemburan (api) untuk membakar serabut yang tebal atau panjang.

e) Proses *Top Coat*, yaitu proses pelapisan akhir dengan cat netral untuk memberikan efek mengkilat.

f) Pengiriman barang hasil pemrosesan ke bagian *Finishing touch*.

4) Finishing touch

Melakukan proses pengamatan terhadap kualitas atau kecacatan dan memberikan perbaikan akhir hingga memenuhi spesifikasi kualitas.

5) Packing- Shipping

Melakukan proses pengepakan terhadap produk yang telah memenuhi spesifikasi kualitas, dan kemudian produk tersebut siap untuk dikapalkan (*Shipping*).

6. Sistem Produksi

a. Klasifikasi Industri

Klasifikasi industri dasar digolongkan menurut volume dan kapasitas produksinya, PT Pabelan Jaya Alam masih memiliki kapasitas produksi dengan ukuran sedang.

PT Pabelan Jaya Alam dapat diklasifikasikan sebagai industri yang memproduksi barang untuk disimpan (*Make to Stock*), karena PT Pabelan Jaya Alam memproduksi barang tidak menunggu pesanan dari konsumen.

b. Kebijakan pengadaan Barang

1) Sistem Pemesanan Bahan

Kebijakan pengadaan bahan merupakan sebuah keputusan yang memiliki rantai informasi yang panjang. Pengadaan barang merupakan fungsi operasional yang sangat penting, dimana kegiatan produksi di PT

Pabelan Jaya Alam dapat berlangsung. Pengadaan barang yang efisien dan efektif sangat membutuhkan informasi yang akurat dari bagian-bagian atau unit-unit perusahaan. Bagian yang terlibat dalam kebijaksanaan dalam pengadaan barang adalah :

a) Bagian Produksi

Hubungan bagian pembelian dengan bagian produksi sangat erat. Pada bagian produksi secara tidak langsung berhubungan dengan para pengrajin untuk mendapatkan barang setengah jadi.

b) Bagian Fitrit

Pada bagian fitrit juga berhubungan dengan bagian pembelian untuk mendapatkan bahan baku rotan.

c) Bagian Pembelian

Pada bagian pembelian akan berhubungan dengan supplier yang memasok bahan baku rotan mentah dan pengrajin untuk mendapatkan barang setengah jadi.

d) Bagian Keuangan

Pada bagian keuangan akan melaksanakan pembayaran kepada supplier dalam jumlah yang telah disetujui bersama, pada umumnya setelah ada persetujuan dari bagian pembelian.

2) Metode Pemesanan

Pemilihan metode pemesanan bahan baku yang tepat sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Beroperasi tanpa merencanakan persediaan bahan baku tidak mungkin dilakukan, akan tetapi jika persediaan bahan

baku yang terlalu besar atau terlalu kecil akan merugikan perusahaan. PT Pabelan Jaya Alam sebagai perusahaan yang menghasilkan produk yang memerlukan bahan baku sudah barang tentu harus memilih metode pemesanan yang tepat. Metode pemilihan bahan baku kayu rotan mentah didasarkan pada jumlah pesanan yang paling ekonomis. PT Pabelan Jaya Alam harus menetapkan saat pemesanan kembali atau *reorder point*, serta menghitung berapa besar biaya yang dibutuhkan untuk pengadaan bahan baku kayu rotan tersebut berdasarkan pengalaman dan intuisi manajer produksi. PT Pabelan Jaya Alam tidak menerapkan sistem khusus untuk pemesanan kembali bahan baku yang dibutuhkan.

c. Material Handling

Sistem penanganan material pada PT Pabelan Jaya Alam dilakukan secara manual, yaitu perpindahan barang secara manual dilakukan dengan diangkat menggunakan tenaga manusia. Barang setengah jadi yang berasal dari pengrajin diangkut dengan menggunakan truck ataupun Pick Up baka terbuka, sedangkan barang jadi yang akan diangkut ke pelabuhan menggunakan kontainer.

d. Pengendalian Kualitas Produksi

Mutu dan kualitas yang memuaskan adalah tuntutan setiap konsumen. Sehingga kalau produk barang jadi berupa furniture dari PT Pabelan Jaya Alam agar dapat diterima dipasaran, maka kualitas produk harus betul-betul terjaga. Pengendalian kualitas pada produk *furniture* yang dihasilkan pada PT Pabelan Jaya Alam ini terdiri dari tiga macam pengendalian yaitu :

1) Kontrol kualitas produk

Kualitas produk hasil kerajinan sangat dipengaruhi oleh kualitas bahan baku yang tersedia dalam proses produksi. Dalam memproduksi kerajinan *furniture* terutama yang dari rotan, kualitas kayu rotan mentah adalah faktor utamanya. Pemeriksaan terhadap kayu rotan meliputi ukuran, warna, dan jenis rotan yang akan dipakai. Kualitas hasil kerajinan rotan tidak hanya ditentukan oleh faktor pengrajinnya saja tetapi juga bahan yang akan dipakai juga sangat berpengaruh terhadap hasil akhir.

2) Kontrol proses produksi

Pengendalian atau kontrol kualitas proses pada PT Pabelan Jaya Alam dilakukan dari awal proses produksi sampai dengan akhir proses produksi kerajinan *furniture*. Pengendalian kualitas yang dilakukan dalam proses produksi diharapkan dapat digunakan untuk mencegah adanya hambatan atau kesalahan yang terjadi di dalam suatu tahapan proses produksi. Dalam melakukan pengendalian proses produksi pada PT Pabelan Jaya Alam dilakukan dengan cara :

- a) Pengaturan fasilitas kerja disesuaikan dengan urutan proses pengerjaan pada produk (*product layout*) untuk memudahkan pengawasan proses produksi.

- b) *Preventive maintenance* dilaksanakan dengan melakukan pemeliharaan terhadap mesin-mesin produksi yang digunakan secara rutin. *Preventive maintenance* yang dilakukan misalnya misal pelumasan, penyetelan ulang, penggantian komponen, dan lain-lain.
- c) Tempat kerja yang digunakan dalam proses produksi ditata secara teratur sehingga memudahkan pengerjaan dan dijaga agar selalu dalam keadaan bersih.
- d) Pemeriksaan secara teliti dan lebih rutin terhadap warna dan ukuran produk setiap proses produksi.

3) Kontrol sumber daya manusia

Faktor sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menentukan kualitas produk *furniture* atau hasil akhir untuk itu sangat penting dilakukan kontrol terhadap sumber daya manusia. PT Pabelan Jaya Alam dalam pengendalian kualitas sumber daya manusia melakukan kebijaksanaan sebagai berikut :

Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan pendidikan, kondisi fisik, psikis, kemampuan masing-masing. Hal ini untuk menghindarkan ketidakefektifan proses produksi.

- a) Pengadaan jumlah tenaga kerja yang didasarkan pada jumlah produksi.
 - b) Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas.
- e. Tata Letak Fasilitas Proses Produksi

PT Pabelan Jaya Alam dalam proses produksinya menggunakan berbagai peralatan, mesin, dan fasilitas lainnya yang menunjang atau melengkapi dalam proses produksi. Peralatan, mesin, dan fasilitas lainnya itu ditata dan diatur sehingga tata letak peralatan itu dapat mewujudkan bangunan proses produksi yang efisien dan efektif.

f. Penanganan Limbah Pabrik

Limbah utama sisa dari proses produksi *furniture* pada PT Pabelan Jaya Alam adalah :

1) Limbah Fitrit

Limbah Fitrit berupa *StarCore* yaitu limbah bagian tengah dari rotan yang tidak digunakan atau tersisa dan berbentuk menyerupai bintang. Limbah Fitrit ini sebenarnya masih mungkin untuk digunakan namun sampai saat ini sedang dipikirkan pendayagunaan kembali dengan menggunakannya sebagai bahan kerajinan tangan atau hiasan.

2) Limbah Core

Limbah Core yang tersisa dari proses produksi berupa kulit rotan yang merupakan sisa dari proses *Coring*. Bila limbah Core berkualitas baik (tebal) maka dapat digunakan sebagai bahan baku *furniture* selain fitrit, tetapi bila limbah Core berkualitas jelek tidak dapat digunakan dan dimusnahkan dengan cara dibakar.

F. Pemasaran

Daerah pemasaran untuk produk yang diproduksi PT Pabelan Jaya Alam tidak terlepas dari kerjasama pihak internal perusahaan dengan pihak eksternal perusahaan (pihak luar).

Pihak eksternal yang berperan dalam pemasaran tersebut terdiri dari:

- Pembeli langsung (konsumen sendiri)
- Perantara (broker) yang menghubungkan antara produsen dan konsumen

Dalam mencari pelanggan, pihak perusahaan melakukan beberapa cara yaitu dengan:

1. Promosi

Promosi ini dilakukan perusahaan dengan mengadakan:

- Pameran
- Katalog
- Brosur
- Web site

2. Membuka show room

Dengan hubungannya pihak perusahaan dengan pihak pelanggan untuk memasarkan produknya, bagian pemasaran pada perusahaan mengklasifikasikan beberapa cara untuk memasarkan produknya, yaitu:

1. Show room

Dengan beberapa promosi yang dilakukan pihak perusahaan, pelanggan dapat melihat produk-produk jadi yang dipajang pada tempat yang memang sudah disediakan.

2. Perantara

Bagi pihak perusahaan dalam menembus pasaran diluar negeri perlu menggunakan perantara. Biasanya perantara tersebut mewakili orang atau lembaga yang membutuhkan produk-produk tersebut.

BAB V
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka dalam bab ini akan disajikan pembahasan mengenai Analisis Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Perolehan Laba Bersih Setelah Pajak pada PT Pabelan Jaya Alam. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi data. Dalam suatu penelitian diperlukan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Data tersebut harus tepat dan selanjutnya dianalisa untuk mendapatkan kesimpulan yang benar.

TABEL V.1
Data Laba Bersih Setelah Pajak
PT Pabelan Jaya Alam
Tahun 1997-2000

Triwulan Tahun	I (Rp)	II (Rp)	III (Rp)	IV (Rp)	Total Laba Bersih Setelah Pajak (Rp)
1997	206.432.000	281.325.000	202.723.000	263.636.000	954.116.000
1998	584.424.000	666.348.000	530.963.000	562.885.000	2.344.620.000
1999	630.283.000	692.937.000	611.609.000	667.629.000	2.602.458.000
2000	318.115.000	359.521.000	373.013.000	333.458.000	1.384.107.000

Sumber: PT Pabelan Jaya Alam

TABEL V.2
Data Upah Insentif
PT Pabelan Jaya Alam
Tahun 1997-2000

Triwulan Tahun	I (Rp)	II (Rp)	III (Rp)	IV (Rp)
1997	4.066.000	4.659.000	4.015.000	4.105.000
1998	8.089.000	7.450.000	8.150.000	7.465.000
1999	7.860.000	7.980.000	9.983.000	8.770.000
2000	6.010.000	6.199.000	7.125.000	6.252.000

Sumber: PT Pabelan Jaya Alam

TABEL V.3
Data Bonus
PT Pabelan Jaya Alam
Tahun 1997-2000

Triwulan Tahun	I (Rp)	II (Rp)	III (Rp)	IV (Rp)
1997	3.758.000	3.985.000	3.558.000	3.965.000
1998	7.750.000	7.850.000	7.225.000	7.719.000
1999	7.996.000	8.884.000	6.586.000	8.825.000
2000	5.563.000	7.715.000	6.854.000	5.761.000

Sumber: PT Pabelan Jaya Alam

TABEL V.4

Data Laba Bersih Setelah Pajak, Upah Insentif Dan Bonus

PT Pabelan Jaya Alam

Tahun 1997-2000

Tahun \ Triwulan	y (Laba)	x1 (Upah insentif)	x2 (Bonus)
1997 Kuartal I	206.432.000	4.066.000	3.758.000
II	281.325.000	4.659.000	3.985.000
III	202.723.000	4.015.000	3.558.000
IV	263.636.000	4.105.000	3.965.000
1998 Kuartal I	584.424.000	8.089.000	7.750.000
II	666.348.000	7.450.000	7.850.000
III	530.963.000	8.150.000	7.225.000
IV	562.885.000	7.465.000	7.719.000
1999 Kuartal I	630.283.000	7.860.000	7.996.000
II	692.937.000	7.980.000	8.884.000
III	611.609.000	9.983.000	6.586.000
IV	667.629.000	8.770.000	8.825.000
2000 Kuartal I	318.115.000	6.010.000	5.563.000
II	359.521.000	6.199.000	7.715.000
III	373.013.000	7.125.000	6.854.000
IV	333.458.000	6.252.000	5.761.000

B. Analisis Data

Untuk menganalisa ada tidaknya hubungan antara *Financial Incentive* yaitu berupa upah insentif, bonus dan *profit sharing* terhadap perolehan laba bersih setelah pajak, akan digunakan teknik analisa statistik, yaitu dengan analisa korelasi *product moment*. Adapun data yang diperlukan adalah upah insentif, bonus, *profit sharing* dan laba bersih setelah pajak. Karena dalam penelitian, penulis melihat bahwa didalam perusahaan tidak diberlakukan adanya *profit sharing* maka penulis tidak akan membahasnya.

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara upah insentif terhadap perolehan laba bersih setelah pajak, maka dapat dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *product moment*. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = 16

x1 = upah insentif

y = laba bersih setelah pajak

Berdasarkan data pada Tabel V.1 (hal 41) dan Tabel V.2 (hal 42) yang dianalisis dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS, koefisien korelasi antara upah insentif terhadap laba bersih setelah pajak

diperoleh r sebesar 0,894 (lihat lampiran 2). r sebesar 0,894 diperoleh dari perhitungan SPSS yang nampak pada tabel V.5 (hal 45). Berdasarkan rumus korelasi, besarnya koefisien korelasi terletak antara $-1 \leq r \leq 1$, dimana:

$r = 1$: ada korelasi positif sempurna antara upah insentif dengan laba bersih setelah pajak.

$r = 0$: tidak ada korelasi antara upah insentif dengan laba bersih setelah pajak.

$r = -1$: ada korelasi negatif antara upah insentif dengan laba bersih setelah pajak.

TABEL V.5

Data Hasil Perhitungan SPSS, Korelasi Antara Upah Insentif (x1)
Dengan Laba Bersih Setelah Pajak (y)

Correlations			
		X1	Y
Pearson Correlation	X1	1.000	.894
	Y	.894	1.000
Sig. (2-tailed)	X1	.000	
	Y		.000
N	X1	16	16
	Y	16	16

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil ini $r = 0,894$, menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai hubungan positif terhadap laba bersih setelah pajak, yang berarti menunjukkan adanya hubungan searah. Dimana setiap diberikan upah

insentif selalu diikuti dengan kenaikan jumlah laba bersih setelah pajak. Setelah mengetahui besarnya korelasi tersebut diatas, maka perlu dilakukan tes hipotesa dari nilai korelasi tersebut.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

Ho : $\rho = 0$; tidak ada hubungan antara upah (x1) dan laba bersih setelah pajak (y)

Ha : $\rho \neq 0$; ada hubungan upah (x1) dan laba bersih setelah pajak (y)

2. *Level significant* (α) =5% (0,05)

Maka t_{tabel} (0,05/2 ; 16-2) = 2,145 (lihat lampiran 4)

3. Diketahui $r = 0,894$

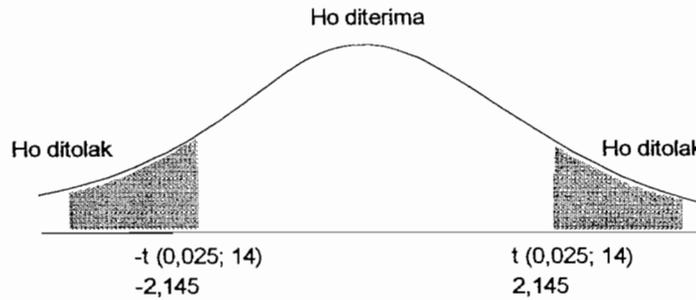
Rumus t_{hit} :

$$\begin{aligned}t_{hit} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,894 \sqrt{\frac{16-2}{1-0,894^2}} \\ &= 0,894 \times 8,350 \\ &= 7,465\end{aligned}$$

4. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-2,145 \leq t_{hit} \leq 2,145$

Ho ditolak apabila $t_{hit} > 2,145$ atau $t_{hit} < -2,145$



5. Kesimpulan :

Karena $t_{hit} = 7,465 > t_{tabel} = 2,145$, maka Ho ditolak. Dengan demikian memang benar-benar ada hubungan antara upah insentif dengan perolehan laba bersih setelah pajak. Maka upah insentif diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memacu prestasi karyawan sehingga semakin meningkatkan perolehan laba bersih setelah pajak.

2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara bonus terhadap perolehan laba bersih setelah pajak, maka dapat dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *product moment*. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$n = 16$

x_2 = bonus

y = laba bersih setelah pajak

Berdasarkan data pada Tabel V.1 (hal 41) dan Tabel V.3 (hal 42), koefisien korelasi antara bonus terhadap laba bersih setelah pajak diperoleh r sebesar 0,892 (lihat lampiran 3). r sebesar 0,892 diperoleh dari perhitungan SPSS yang nampak pada Tabel V.6 (hal 49).

Berdasarkan rumus korelasi, besarnya koefisien korelasi terletak antara $-1 \leq r \leq 1$, dimana:

$r = 1$; ada korelasi positif sempurna antara bonus dengan laba bersih setelah pajak.

$r = 0$; tidak ada korelasi antara bonus dengan laba bersih setelah pajak.

$r = -1$; ada korelasi negatif antara bonus dengan laba bersih setelah pajak.

TABEL V.6

Data Hasil Perhitungan SPSS, Korelasi Antara Bonus (x2) Dengan Laba Bersih Setelah Pajak (y)

Correlations		X2	Y
Pearson Correlation	X2	1.000	.892
	Y	.892	1.000
Sig. (2-tailed)	X2	.000	
	Y		.000
N	X2	16	16
	Y	16	16

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari perhitungan tersebut diatas $r = 0,892$ menunjukkan bahwa bonus mempunyai hubungan positif terhadap laba bersih setelah pajak, yang berarti menunjukkan adanya hubungan searah. Dimana setiap diberikan bonus selalu diikuti dengan kenaikan jumlah laba bersih setelah pajak. Setelah mengetahui besarnya korelasi tersebut diatas, maka perlu dilakukan tes hipotesa dari nilai korelasi tersebut. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. $H_0: \rho = 0$; tidak ada hubungan antara bonus (x2) dan laba bersih setelah pajak (y)

$H_a: \rho \neq 0$; ada hubungan bonus (x2) dan laba bersih setelah pajak (y)

2. *Level significant* (α) = 5% (0,05)

Maka $t_{tabel} (0,05/2; 16-2) = 2,145$ (lihat lampiran 4)



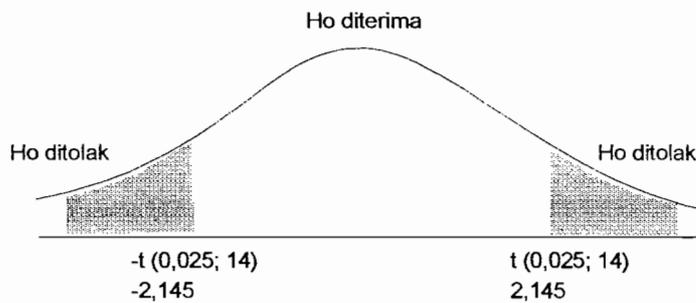
3. Diketahui $r = 0,892$

$$\begin{aligned}\text{Rumus } t_{hit} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,892 \sqrt{\frac{16-2}{1-0,892^2}} \\ &= 0,892 \times 8,277 \\ &= 7,383\end{aligned}$$

4. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-2,145 \leq t_{hit} \leq 2,145$

Ho ditolak apabila $t_{hit} > 2,145$ atau $t_{hit} < -2,145$



5. Kesimpulan:

Karena $t_{hit} = 7,383 > t_{tabel} = 2,145$, maka Ho ditolak. Dengan demikian memang benar-benar ada hubungan antara bonus dengan perolehan laba bersih setelah pajak. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam menghasilkan dan memasarkan unit produk melebihi

jumlah unit yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan perolehan laba bersih setelah pajak.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan korelasi *product moment* untuk variable upah insentif dan bonus mempunyai hubungan positif terhadap laba bersih setelah pajak. Hal ini berarti hipotesa yang telah diajukan dapat diterima. Berikut penulis akan menguraikan hasil analisis tersebut diatas sebagai berikut:

1. Pada PT Pabelan Jaya Alam ada hubungan positif antara upah insentif terhadap laba bersih setelah pajak. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien (r) sebesar 0,894 artinya ada hubungan positif tinggi. Hasil perhitungan uji t menunjukkan $t_{hit}=7,465 > t_{tabel}=2,145$. Artinya upah insentif mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan laba bersih setelah pajak. Hal ini berarti semakin tinggi upah insentif yang diberikan semakin tinggi pula laba bersih setelah pajak yang dihasilkan. Sebab-sebab ada hubungan yang tinggi diduga upah insentif yang diberikan perusahaan sangat menarik bagi karyawan. Upah insentif merupakan tambahan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan diatas upah normal sebagai wujud penghargaan atas prestasi orang tersebut. Pemberian upah insentif dimaksudkan agar karyawan merasa puas dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik tanpa mengabaikan petunjuk-petunjuk cara kerja yang benar. Upah insentif yang diterima oleh

karyawan ditambah dengan gaji bulanan ini biasanya diterima setiap awal bulan.

2. Pada PT Pabelan Jaya Alam ada hubungan positif antara bonus terhadap laba bersih setelah pajak. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien (r) sebesar 0,892. Artinya hubungan positif tinggi. Hasil perhitungan uji t menunjukkan $t_{hit}=7,383 > t_{tabel}=2,145$. Artinya bonus mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan laba bersih setelah pajak. Hal ini berarti semakin tinggi bonus yang diberikan semakin tinggi pula laba bersih setelah pajak yang dihasilkan. Sebab-sebab ada hubungan yang tinggi diduga bonus yang diberikan perusahaan sangat menarik bagi karyawan. Bonus merupakan suatu jumlah tetap bagi setiap karyawan atau golongan kerja, suatu presentase dari laba, bagian tertentu dari upah bulanan atau perhitungan-perhitungan yang lain. Jumlah bonus yang diberikan untuk setiap karyawan bisa merupakan tradisi yang tetap dan ditentukan untuk jangka waktu yang lama oleh perusahaan, atau jumlah tersebut bisa juga berubah dari tahun ketahun. Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui, dengan demikian diharapkan hasil yang dicapai akan lebih banyak dan tingkat produk diharapkan lebih kecil. Bonus yang diterima oleh karyawan tersebut bisa melebihi jumlah unit produk yang dapat dihasilkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan positif antara upah insentif dengan laba bersih setelah pajak pada PT Pabelan Jaya Alam. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,894 yang mendekati 1. Hubungan tersebut signifikan karena diperkuat dengan perhitungan statistik uji t yang menunjukkan $t_{hit} = 7,465 > t_{tabel} = 2,145$.
2. Ada hubungan positif antara bonus dengan laba bersih setelah pajak pada PT Pabelan Jaya Alam. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,892 yang mendekati 1. Hubungan tersebut signifikan karena diperkuat dengan perhitungan statistik uji t yang menunjukkan $t_{hit} = 7,383 > t_{tabel} = 2,145$.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dirasakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian adalah :

1. Keterbatasan ruang lingkup penelitian ; bahwa penulis mengadakan penelitian di PT Pabelan Jaya Alam yang bergerak dalam bidang *furniture* hanya pada pemberian *financial incentive* kepada karyawan yang berupa upah insentif,

bonus serta laba bersih setelah pajak berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan. Sedangkan untuk data mengenai pemberian *profit sharing* tidak dapat diberikan kepada penulis sebab perusahaan tidak melakukan pemberian *profit sharing* terhadap karyawannya.

2. Keterbatasan dalam mendapatkan data ; bahwa untuk mendapatkan data, penulis telah meneliti secara langsung pada perusahaan tetapi penulis kurang dapat melacak kebenaran data yang ada pada perusahaan tempat penelitian dilakukan.

C. Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasannya serta hasil pengamatan pada PT Pabelan Jaya Alam, maka penulis mengajukan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan guna kemajuan dan perkembangan perusahaan yang lebih baik. Adapun saran dari penulis :

1. Hendaknya pimpinan perusahaan lebih meningkatkan pemberian upah insentif kepada karyawan oleh karena adanya hubungan yang positif antara upah insentif terhadap laba bersih setelah pajak, hal itu berarti upah insentif mempunyai pengaruh kuat terhadap laba bersih setelah pajak.
2. Perusahaan tetap pada pemberian bonus karena sistem tersebut sudah baik dan mengusahakan untuk menjadi lebih baik.
3. Hendaknya perusahaan memperhatikan dan memberikan sesuatu yang bersifat nonfinancial selain financial, seperti diadakannya rekreasi bersama seluruh karyawan, pelatihan kerja bagi karyawan, atau

memberikan pendidikan lanjutan kepada karyawan yang berprestasi dan masih memiliki kemauan untuk memperdalam ilmu yang sesuai dalam bidangnya

DAFTAR PUSTAKA

- Davies, Keith, *Personnel Management and Human Resources*, MC. Graw Hill, 1982
- Delsser, Gary, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1984.
- Djarwanto PS dan Subagyo Pangestu, *Statistik Induktif*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1989.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, 1985.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1984.
- Kieso dan Weygant, *Intermediate Accounting*, Edisi 9, John Wiley & Sons, Inc, 1998.
- Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981.
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, Cetakan VI, Andi Offset, Yogyakarta, 1995.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VIII, Bumi Aksara, 2000.
- Zaki Baridwan, *Intermediate Accounting*, Edisi VII, BPFE, Yogyakarta, 1992.

LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN

A. SEJARAH BERDIRINYA PERUSAHAAN

1. Kapan perusahaan didirikan ?
2. Siapa yang menjadi pendirinya ?
3. Bagaimana proses pendiriannya ?
4. Berbentuk apakah perusahaan ini ?
5. Dimana lokasi perusahaan ?
6. Adakah alasan-alasan tertentu dalam memilih lokasi perusahaan ?
7. Apa yang menjadi tujuan atau fungsi dari perusahaan ?

B. PERSONALIA

1. Berapakah jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dan bagaimanakah komposisi menurut tingkat pendidikannya ?
2. Bagaimana sistem jam kerja yang berlaku diperusahaan ?
3. Bagaimana sistem penggajian yang berlaku diperusahaan dan apa jenis-jenis upah yang diberikan kepada karyawannya ?
4. Apa saja jenis tunjangan yang diberikan oleh perusahaan ?

C. STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

1. Apa saja tugas dan wewenang dari masing-masing bagian diperusahaan?
2. Bagaimana struktur organisasi perusahaan ?

D. PEMELIHARAAN TEMPAT KERJA DAN LINGKUNGAN

1. Bagaimana cara perusahaan dalam pemeliharaan tempat kerja ?
2. Bagaimana cara perusahaan dalam pemeliharaan lingkungannya ?

E PRODUKSI

1. Produk apa saja yang dihasilkan oleh perusahaan ?
2. Bahan baku dan bahan pembantu apa saja yang digunakan oleh perusahaan?
3. Apa saja perkakas yang digunakan ?
4. Mesin apa saja yang dipergunakan selama produksi ?
5. Bagaimana proses produksi dilaksanakan ?
6. Sistem Produksi :
 - a. Bagaimana klasifikasi industrinya ?
 - b. Bagaimana kebijaksanaan pengadaan barang ?
 - c. Bagaimana material handling ?
 - d. Bagaimana pengendalian kualitas produksi ?
 - e. Bagaimana tata letak fasilitas proses produksi ?
 - f. bagaimana cara penanganan limbah pabrik ?

F. PEMASARAN

1. Bagaimana cara perusahaan mencari pelanggan ?
2. Apa kegiatan promosi yang dilakukan perusahaan ?
3. Bagaimana cara penjualan hasil produksi dari perusahaan ?

G. AKUNTANSI

1. Berapa jumlah upah insentif pertriwulan selama tahun 1997-2000 ?
2. Berapa jumlah bonus pertriwulan selama tahun 1997-2000 ?
3. Berapa jumlah profit sharing pertriwulan selama tahun 1997-2000 ?
4. Berapa jumlah laba bersih setelah pajak selama tahun 1997-2000 ?

LAMPIRAN 1

DATA UPAH INSENTIF, BONUS DAN LABA BERSIH SETELAH PAJAK

x1	x2	y
4066	3758	206432
4659	3985	281325
4015	3558	202723
4105	3965	263636
8089	7750	584424
7450	7850	666348
8150	7225	530963
7465	7719	562885
7860	7996	630283
7980	8884	692937
9983	6586	611609
8770	8825	667629
6010	5563	318115
6199	7715	359521
7125	6854	373013
6252	5761	333458

TOTAL n = 16

LAMPIRAN 2

Correlations

Correlations

		X1	Y
Pearson Correlation	X1	1.000	.894
	Y	.894	1.000
Sig. (2-tailed)	X1	.000	
	Y		.000
N	X1	16	16
	Y	16	16

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3

Correlations

Correlations			
		X2	Y
Pearson Correlation	X2	1.000	.892
	Y	.892	1.000
Sig. (2-tailed)	X2	.000	
	Y		.000
N	X2	16	16
	Y	16	16

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

TABEL DISTRIBUSI NILAI T

d.f. \ α	,25	,20	,15	,10	,05	,025	,01	,005	,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	,765	,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	,741	,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	,727	,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	,718	,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	,711	,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	,706	,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	,703	,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	,700	,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	,697	,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	,695	,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	,694	,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	,692	,868	1,076	1,346	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	,691	,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	,690	,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	,689	,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	,688	,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	,688	,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	,687	,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	,686	,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	,686	,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	,685	,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	,685	,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,397	3,745
25	,684	,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,752
26	,684	,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	,684	,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	,683	,855	1,056	1,313	1,701	2,018	2,467	2,763	3,674
29	,683	,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	,683	,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	,681	,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	,679	,843	1,046	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	,677	,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	,674	,842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

