

ABSTRAK

Keberhasilan suatu badan usaha sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan memacu motivasi tenaga kerja dalam melakukan tugasnya agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena pentingnya motivasi, maka diperlukan suatu sistem pengendalian yang dapat meningkatkan motivasi para tenaga kerja atau karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Salah satu jenis pengendalian yang sesuai untuk menilai motivasi adalah *result control*. Oleh sebab itu, penelitian ini membahas mengenai bagaimana dampak *result control tightness* dalam mengatasi masalah motivasi pada *salesman* C.V. 'X' di Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara, dan analisis dokumen untuk menilai keketatan *result control* yang dilakukan dan pengaruhnya bagi perusahaan. Dalam mengatasi masalah motivasi pada *salesman*, C.V. 'X' menerapkan *tight result control* dengan pendekatan pada penetapan target kinerja dan pemberian *reward* atau *punishment*. Berdasarkan pada *tight result control* yang diterapkan oleh C.V. 'X', maka akan dibahas mengenai sejauh mana *result control tightness* berperan dalam mengatasi masalah motivasi pada *salesman* dalam menjual produk. Peran atau efektivitas *tight result control* yang diterapkan oleh C.V. 'X' dapat dikatakan bervariasi, karena berhasil atau tidaknya peran suatu pengendalian dipengaruhi oleh bagaimana manajemen perusahaan dalam menilainya.

Pada C.V. 'X', dampak positifnya dapat dilihat dari kemampuan *tight result control* dalam mengatasi masalah motivasi yang disebabkan oleh sepiunya pasaran dan penolakan-penolakan yang diterima oleh para *salesman*. Hal tersebut disebabkan karena para *salesman* termotivasi dengan adanya *reward and punishment* pada *result control* yang diterapkan perusahaan. Sedangkan untuk masalah motivasi yang disebabkan karena sifat malas dari para *salesman* belum dapat sepenuhnya diatasi dengan adanya *tight result control* karena sifat atau rasa malas tersebut terkadang dapat muncul kembali pada diri *salesman*. Namun bagi C.V. 'X', hal tersebut tidak menjadi masalah yang serius karena selama ini dengan melakukan peneguran dan adanya target penjualan, perusahaan masih dapat mengatasinya walaupun tidak secara mutlak. Temuan dari penelitian ini yaitu *tight result control* efektif dalam mengatasi masalah motivasi, karena sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan perlindunganNya penulis dapat menyelesaikan studi ini yang merupakan persyaratan mencapai gelar sarjana S-1 program studi jurusan akuntansi Universitas Surabaya. Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari peranan berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis dari proses pembuatan sampai selesai. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Sekali lagi beribu-ribu ucapan syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala perlindunganNya, kekuatan, dan kesehatan yang dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Drs.ec. Sujoko Eferin, M.Com. (Hons), M.A. (Econ), Ph.D. sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

3. Papa, Mama, Ella, Charles, yang telah memberikan dukungan, doa, semangat, serta kasih sayangnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
4. Pak Tirto, dan Pak Mulyawan yang telah membantu penulis menggunakan data-data perusahaan sebagai bahan analisis skripsi.
5. Seluruh dosen ekonomi, khususnya dosen-dosen akuntansi manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga bagi penulis, baik saat kuliah maupun saat penyusunan skripsi.
6. Temen-temenku semua, Erika, Maya, Agatha, G. Ratna, D. Dewi, Epi'k, Merlin, Feli, Ce Iin, Ayu, Lia, So2, San2, Fel, Uul, Jul, li2, Vivi, Messa, Fony, thanks ya buat nasihat dan support-nya. Beserta semua rekan yang telah banyak membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas semuanya.
7. Seluruh staf dan karyawan Universitas Surabaya yang telah memberikan pelayanan yang baik.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini, namun penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna dan adanya keterbatasan kemampuan dan

pengetahuan selama melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan dikemudian hari. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Juni 2008



Penulis