

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN PIUTANG TERTAGIH PADA PT. RENALTI UTAMA MEDAN

Megawaty Laiya¹

megawaty23laiya@gmail.com

Mekar Meilisa Amalia²

mekar.amalia@dharmawangsa.ac.id

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

ABSTRACT

In an effort to increase receivables collection, incentives are one of the important steps to take because with these incentives it is expected that sales and collectors will work professionally and be motivated to participate in minimizing bad debts. This study aims to determine the provision of employee incentives can increase the amount of receivables that can be billed at PT. Renalti Utama Medan. The type of data used in this research is quantitative data. Sources of data used are primary and secondary data obtained through interviews, observation and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results of the study found that the incentives given to the collection team were quite large, this was seen from the amount of receivables collected in 2020 of Rp. 166,305.673 and in 2021 it is Rp. 159,495,339 and the amount of incentives in 2020 is Rp. 2,804,844.28 and in 2021 a significant increase of Rp. 6,803,742.22 even though the receivables collected decreased in 2021. These incentives play a role in the collection of receivables at PT. Renalti Utama Medan where the total receivables in 2020 are Rp 228,242,214 and collectibles are Rp 166,305.673, in 2021 the total receivables are Rp 246,914,642 and collectibles are Rp 159,495,339. When viewed from the receivables collectible in 2021, the amount decreased and was not significant compared to the previous year. And if it is related to receivables where in 2020 the total receivables are greater than in 2021, it can be concluded that there has been an increase in the total amount of receivables collection because it will be easier to collect them. This has an impact on increasing the incentives provided.

Keywords : Employee Incentive, Account Receivable Collection

PENDAHULUAN

Penjualan merupakan salah satu aktivitas bisnis perusahaan dagang dan merupakan sumber utama pendapatan. Dalam penjualan dikenal transaksi kredit dan tunai. Penjualan kredit menguntungkan perusahaan karena akan lebih menarik calon pembeli sehingga volume penjualan dapat meningkat dan hal itu berarti akan menaikkan pendapatan. Namun transaksi kredit jauh lebih beresiko dibandingkan dengan sistem tunai karena kemungkinan tidak tertagihnya piutang akan ada atau terjadinya kredit macet.

Piutang usaha adalah tagihan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya kepada

seseorang atau perusahaan. Piutang usaha dapat menyebabkan resiko bagi perusahaan yakni jika pelanggan tidak dapat membayar kembali piutangnya di masa jatuh tempo pembayaran sehingga akan menimbulkan piutang tak tertagih. Untuk menghindariserta menimalisir resiko ini, maka diperlukan pengawasan dan pengendalian yang tepat atas penagihan piutang sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Tak dapat dipungkiri perusahaan banyak melakukan strategi penjualan barang dagang maupun jasa dengan cara memberikan tempo pembayaran, karena hal tersebut dapat meningkatkan penjualan. Namun akibat dari strategi ini menimbulkan hak penagihan piutang karena penjualan secara tempo yang tidak terbayarkan oleh pelanggan atau disebut piutang yang tidak tertagih (*bad debt*) akan dapat mengurangi jumlah penjualan bersih perusahaan.

Upaya penagihan piutang sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya piutang tak tertagih dan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan kolektor sebagai tim penagihan piutang perusahaan. Dalam upaya peningkatan penagihan piutang, insentif menjadi salah satu langkah yang penting untuk dilakukan karena dengan adanya insentif diharapkan tim penagih piutang (kolektor) akan bekerja secara profesional dan termotivasi untuk turut serta memperkecil piutang tak tertagih.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada tim penagih piutang (kolektor) untuk bekerja lebih optimal dan melalui insentif diharapkan mereka akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan dan memacu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

PT. Renalti Utama Medan dalam kegiatan bisnisnya memberikan jangka waktu pembayaran dalam penjualan jasanya kepada pelanggan. Hal ini beresiko menimbulkan piutang tidak tertagih pada perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan akan penagihan piutang yang baik merupakan hal yang wajib diterapkan untuk mengurangi resiko piutang tidak tertagih sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah daftar persentase piutang belum tertagih pada PT. Renalti Utama Medan.

Tabel 1
Piutang Tidak Tertagih PT. Renalti Utama Medan
Tahun 2016- 2020

Tahun	Total Piutang (Rp)	Piutang Tertagih (Rp)	Persentase (%)	Piutang Tak Tertagih (Rp)	Persentase (%)
2016	285.000.000	204.000.000	72	81.000.000	28
2017	320.000.000	159.000.000	49	161.000.000	51

2018	345.000.000	189.000.000	54	156.000.000	46
2019	377.000.000	289.800.000	76	87.200.000	24
2020	394.547.887	228.242.214	57	166.305.673	43

Sumber: PT. Renalti Utama Medan, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa pada tahun 2016 piutang tertagih sebesar 72% sedangkan yang tidak tertagih sebesar 28%; tahun 2017 piutang tertagih hanya sebesar 49% sedangkan tidak tertagih sebesar 51%; tahun 2018 piutang tertagih sebesar 54% sedangkan yang tidak tertagih 46%; tahun 2019 piutang tertagih meningkat sebesar 76% dan piutang tak tertagih menurun sebesar 24%, namun pada tahun 2020 piutang tak tertagih menjadi meningkat sebesar 43% sedangkan piutang yang tertagih menurun menjadi sebesar 57%.

Meningkatnya piutang tak tertagih pada perusahaan diduga karena rendahnya insentif bagi tim penagih (kolektor), hal ini diperoleh informasi dari beberapa karyawan yang bertugas sebagai tim tagih. Berikut ini informasi yang didapat berkaitan dengan besarnya insentif yang diberikan perusahaan:

Tabel 2
Besaran Insentif Yang Diberikan
PT. Renalti Utama Medan

Keterangan	Insentif Yang Diperoleh
Piutang tertagih jika jatuh tempo lebih dari 1 bulan	0,002% dari nilai tertagih
Piutang tertagih jika jatuh tempo lebih dari 1-6 bulan (180 hari)	0,2% dari nilai tertagih
Piutang tertagih jika jatuh tempo diatas 1 tahun (365 hari)	2% dari nilai tertagih

Sumber: PT. Renalti Utama Medan, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa pemberian insentif dengan besaran sebesar 0,002 % akan diberikan jika piutang dapat ditagih setelah jatuh tempo lebih dari 1 bulan, kemudian insentif sebesar 0,2% akan diberikan yang dihitung dari jumlah piutang yang tertagih jika piutang tersebut telah jatuh tempo 1 sampai dengan 6 bulan atau 180 hari, sedangkan sebesar 2% insentif akan diberikan kepada tim penagih jikadapat menagih piutang yang telah jatuh tempo diatas 1 tahun atau lebih dari 365 hari. Pemberian insentif ini diberikan per karyawan maupun per tim dengan segala resiko yang akan mereka tanggung saat melakukan penagihan kepada pihak debitur. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pemberian insentif karyawan dapat meningkatkan jumlah piutang yang dapat ditagih pada PT. Renalti Utama Medan.

Menurut Indudewi (2012) piutang timbul sebagai dampak dari terdapatnya penjualan barang dengan cara angsuran yang dilakukan oleh industri. Tidak hanya dari penjualan benda ataupun jasa, piutang bisa timbul sebab transaksi lain seperti memberikan pinjaman pada pegawai, memberikan uang muka pada anak industri, penjualan asset tetap yang telah tidak dipakai industri, atau dampak pelaksanaan

accrual basis dalam pencatatan akuntansi. Sedangkan menurut Istanti (2020) piutang (receivable) merupakan klaim kepada sejumlah uang yang diharapkan didapat pada waktu yang akan datang. Kusandi (2019) menyatakan piutang merupakan kebiasaan bagi industri buat memberikan kelonggaran kelonggaran pada para kliennya pada saat melaksanakan penjualan. Kelonggaran- kelonggaran yang diberikan umumnya dalam wujud memperbolehkan para klien itu melunasi kemudian atas transaksi penjualan barang ataupun jasa yang telah mereka lakukan.

Menurut Kusandi (2019), pengelompokan piutang dilakukan guna mempermudah pencatatan transaksi yang mempengaruhinya. Piutang mempunyai beberapa kategori yakni piutang usaha, wesel tagih serta piutang lain- lain. Ulma, dkk (2020) menyatakan bahwa piutang tidak tertagih ialah piutang yang tidak bisa ditagih pada durasi tempo yang sudah ditetapkan serta waktunya lebih dari satu tahun. Menurut Naibaho,dkk (2019), piutang tidak tertagih muncul sebab terdapatnya klien yang tidak dapat melunasi karna menurunnya omset perdagangan sebagai dampak dari lesunya perekonomian serta kemerosotan bisnis yang dialami debitur. Menurut Aimbu, dkk (2021), pentingnya penanganan piutang bermaksud supaya biar piutang- piutang yang ada bisa ditagih dengan tepat pada waktunya.

Apabila pemberian angsuran yang diserahkan sudah diperhitungkan sungguh- sungguh serta dilaksanakan dengan cara penagihan yang efektif dan efisien maka diharapkan piutang itu bakal bisa tertagih pas pada waktunya. Agustin (2019) menyatakan bahwa teknik- teknik penagihan piutang supaya piutang bisa dikendalikan yakni dengan *follow-up* by telepon, surat peringatan, mendatangi langsung penyewa ataupun customer.

Menurut Puspasari, dkk (2019) untuk melaksanakan pengawasan piutang maka manajemen perusahaan menetapkan target perolehan pada fungsi penagihan dengan memberikan insentif ataupun reward serta menetapkan sanksi ataupun penalti. Adapun tujuan manajemen perseroan dalam memberikan insentif yakni untuk memberikan tanggung jawab serta motivasi pada pegawai, dan buat menaikkan produktivitas kerja dari pegawai.

Sebaliknya tujuan manajemen memberikan sanksi ataupun penalti untuk pegawai yang melanggar peraturan serta kebijaksanaan perusahaan adalah sebagai salah satu wujud pengawasan industri supaya kemudiannya tidak berlangsung ketakjujuran ataupun kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Waloyo (2020) insentif merupakan apresiasi ataupun balasan yang diberikan buat memotivasi pekerja atau badan organisasi supaya menjadi dorongan serta produktivitas kerjanya menjadi besar, cirinya tidak tetap ataupun kadang- kadang sifatnya. Menurut Prabowo (2018), insentif lazim disebut dengan imbalan perangsang selaku tambahan pada pekerja sebab meraih ataupun melebihi standar- standar kegiatan yang sudah ditetapkan. Farida dan Sri (2015) menyatakan bahwa insentif merupakan pemberian imbalan ataupun gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi pangkat atau jabatan, tetapi sebab terdapatnya performa kerja.

Sedangkan Irawan (2018) menyatakan kalau insentif itu sendiri ialah rangsangan yang diserahkan pada pegawai dengan tujuan buat mendorong pegawai dalam berperan serta melakukan sesuatu demi tujuan perusahaan. Menurut Mujanah (2019), tujuan dalam memberikan insentif untuk perusahaan yaitu:

1. Biar tenaga kerja yang ahli serta cakap supaya memiliki kepatuhan besar kepada industri serta dapat dipertahankan.

2. Mempertahankan dan menaikkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan bakal menyusutnya tingkatan rotasi tenaga kerja serta produktivitas perusahaan bertambah yang artinya hasil produksi meningkat untuk tiap bagian per satuan periode serta terdapatnya kenaikan keuntungan.
3. Supaya standar kehidupan bertambah dengan menerima pembayaran diluar pendapatan utama (gaji pokok).
4. Supaya antusias kerja karyawan terdorong, alhasil mereka antusias buat berprestasi lebih bagus.

Menurut Waloyo (2020), faktor yang berpengaruh pada pemberian insentif karyawan adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas karyawan, pemerintah dengan Undang- Undang Kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi besarnya jumlah insentif adalah kedudukan atau jabatan, prestasi kerja dan laba.

Masih menurut Waloyo (2020), jenis insentif terdiri dari upah *per-output* (*piece work*), bonus produksi, komisi, insentif eksekutif, kurva “kematangan”, dan rencana insentif kelompok. Waloyo (2020) menjelaskan sifat-sifat dasar (utama) pada pemberian insentif yaitu:

1. Pembayarannya agar diusahakan dengan cara simpel, alhasil sehingga akan gampang dimengerti dan dihitung oleh karyawannya.
2. perolehan imbalan insentif betul- betul dapat tingkatkan semangat kerja.
3. pengelolaan imbalan insentif hendaknya secara segera, sehingga alhasil pegawai berprestasi bakal lebih segera dalam menikmatinya.
4. Penentuan standar produksi ataupun kerja hendaknya dengan teliti, maksudnya tidak terlalu tinggi, yang akibatnya tidak terjangkau oleh karyawannya, ataupun tidak sangat kecil, alhasil pegawai dalam mencapainya tidak sangat gampang atau mudah.
5. Besarnya imbalan normal sesuai standar kegiatan per jamnya sebaiknya memberikan rangsangan kepada pekerjaan atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan cara lebih giat dan aktif.

Selanjutnya Hasibuan dalam Waloyo (2020) mengatakan bahwa landasan utama dalam menyusun insentif adalah kinerja karyawan, lamanya bekerja, faktor senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta penilaian jabatan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam riset ini adalah data kuantitatif (berupa angka). Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder yang didapat melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Timbulnya piutang PT. Renalti Utama Medan akibat adanya penyelesaian pekerjaan konstruksi secara bertahap, dari transaksi penyewaan alat berat secara kredit dan dari penjualan bahan material secara kredit.

Piutang pada PT. Renalti Utama Medan terdiri dari tiga jenis piutang yakni :

1. Piutang usaha konstruksi, terdiri dari:

- a. JO (join operations /kerja sama operasi)
Berdasarkan Pasal 1 angka (14) PMK 740/1989, JO adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk bersama-sama melakukan suatu kegiatan usaha guna mencapai suatu tujuan tertentu. JO adalah bentuk kerja sama antara PT. Renalti Utama Medan dengan perusahaan lain dalam menyelesaikan suatu proyek
 - b. Non JO
Non JO adalah pengerjaan suatu proyek yang penyelesaiannya seratus persen dikerjakan oleh PT. Renalti Utama Medan.
2. Piutang usaha sewa alat
Piutang usaha sewa alat adalah hak perusahaan atas penyewaan alat berat.
 3. Piutang usaha penjualan material
Piutang usaha penjualan material adalah hak perusahaan atas penjualan material bangunan.

Berikut adalah daftar piutang tak tertagih (piutang macet) yang ada pada PT. Renalti Utama Medan:

Tabel 3
Daftar Piutang Macet dan Piutang Tertagih
Pada PT. Renalti Utama Medan
Tahun 2020-2021

Tahun	No.Customer	Jumlah Piutang (Rp)	Jumlah Piutang Macet (Rp)	Jumlah Piutang Tertagih (Rp)
2020	16016	194.702.034	189.334.879	5.367.155
	19505	199.845.853	38.907.335	160.938.518
	Total	394.547.887	228.242.214	166.305.673
2021	10510	857.340	552.660	304.680
	12048	38.862.614	16.161.131	22.701.483
	16201	75.810.659	14.807.238	61.003.421
	20082	12.613.341	3.233.960	9.379.381
	21114	48.775.232	18.775.232	30.000.000
	21567	27.753.740	15.803.796	11.949.944
	21569	25.155.286	12.155.286	13.000.000
	25434	17.086.430	5.930.000	11.156.430
Total	246.914.642	87.419.303	159.495.339	

Sumber: PT. Renalti Utama Medan, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa total piutang pada tahun 2020 sebesar Rp.394.547.887 dengan total piutang macet adalah Rp 228.242.214,

sedangkan pada tahun 2021 total piutang sebesar Rp. 246.914.642 dengan total piutang macet adalah Rp. 87.419.303.

Berdasarkan tabel 3 juga dapat diketahui total piutang tertagih pada tahun 2020 sebesar Rp. 166.305.673 dan pada tahun 2021 total piutang tertagih sebesar Rp. 159.495.339. Jika dilihat dari piutang tertagih pada tahun 2021 mengalami penurunan dan tidak signifikan jumlahnya dibandingkan tahun sebelumnya. Dan jika dihubungkan dengan piutang dimana pada tahun 2020 total piutang lebih besar dibandingkan dengan tahun 2021, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan jumlah total penagihan piutang dikarenakan akan lebih mudah dalam menagihnya.

Proses penagihan piutang pada PT. Renalti Utama Medan diuraikan sebagai berikut:

1. *Project Manager* akan mengeluarkan perintah permohonan proses tagihan berupa kwitansi pada bagian administrasi dan keuangan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada pemberi kerja.
2. Setelah perintah tagihan proyek (*plant*) diterima, kemudian bagian administrasi & keuangan akan menerbitkan kwitansi, faktur pajak dan SSP (Surat Setoran Pajak) yang kemudian akan dicatat ke dalam buku register kwitansi, buku register faktur pajak, dan monitoring piutang/MC. Untuk faktur pajak, perusahaan hanya menerbitkan pada saat penagihan piutang yang sesuai dengan progres pengerjaan proyek yang ditagihkan pada waktu tersebut.
3. Selanjutnya kwitansi, faktur pajak yang diterbitkan oleh perusahaan serta termin/bukti penjualan yang telah diterbitkan oleh bagian administrasi dan keuangan akan diserahkan oleh tim tagih untuk melakukan proses tagihan.
4. Apabila seluruh kwitansi dan dokumen pendukung telah lengkap, maka perusahaan tinggal menerima hasil tagihan. Jika kwitansi dan dokumen lainnya tidak lengkap, maka akan dikembalikan kepada bagian administrasi dan keuangan untuk diproses kembali.
5. Jika bagian administrasi dan keuangan telah menerima hasil tagihan yang jatuh tempo, maka hasil tagihan yang diterima dari pemberi kerja berupa cek, bilyet giro, bukti transfer ataupun kliring harus diserahkan ke admin kas/bank untuk disetorkan ke bank.

Sedangkan prosedur penagihan piutang macet pada PT. Renalti Utama Medan sebagai berikut:

1. Bagian administrasi dan keuangan melakukan pemeriksaan atas perusahaan yang telah jatuh tempo.
2. Bagian administrasi dan keuangan menertibitkan kwitansi penagihan untuk diberikan kepada tim tagih.
3. Apabila seluruh kwitansi dan dokumen pendukung telah lengkap, maka perusahaan tinggal menerima hasil tagihan. Jika kwitansi dan dokumen lainnya tidak lengkap, maka akan dikembalikan kepada bagian administrasi dan keuangan untuk diproses kembali.
4. Tim tagih melakukan tagihan kepada pemberi kerja.
5. Bagian administrasi dan keuangan menerima hasil tagihan dari tim tagih.

Pada proses perhitungan dana insentif dilihat berdasarkan jumlah piutang tertagih yang telah lewat jatuh tempo menggunakan sitem

perhitungan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4
Perhitungan Pemberian Insentif Pada Tim Tagih

Pemberian Insentif	Total Nilai Piutang Jatuh Tempo Lebih dari 15 hari	Total Nilai Piutang Jatuh Tempo Lebih dari 30 hari	Total Nilai Piutang Jatuh Tempo 1-6 Bulan	Total Nilai Piutang Jatuh Tempo diatas 1 Tahun
Besar Insentif (%)	0,002% dari nilai tertagih	0,2 % dari nilai tertagih	2 % dari nilai tertagih	0,002% dari nilai tertagih
Keterangan	Apabila penagihan dapat dilakukan secara penuh atau sesuai jumlah total piutang	Apabila penagihan dapat dilakukan 50% dari total piutang, jika dibawah dari 50% hanya diberikan 0,1%	Apabila penagihan dapat dilakukan 50% dari total piutang, jika dibawah dari 50% hanya diberikan 1 %	Apabila penagihan dapat dilakukan secara penuh atau sesuai jumlah total piutang

Sumber: PT. Renalti Utama Medan, 2022

Berdasarkan nilai persentase pemberian insentif kepada tim tagih, dapat dilihat bahwa besaran pemberian insentif untuk piutang jatuh tempo lebih dari 15 hari adalah 0.002% apabila dapat ditagih sesuai jumlah piutang dan piutang yang jatuh tempo lebih dari 30 hari diberikan insentif 0,002% dari total jumlah piutang yang tertagih jika diatas 50% dan jika dibawah 50% diberikan 0,1%, selanjutnya pada piutang jatuh tempo 1-6 bulan diberikan insentif sebesar 0,2 jika tertagih diatas 50% dan jika dibawah 50% diberikan 1% dan piutang jatuh tempo diatas 1 tahun diberikan 2% dari total piutang tertagih jika diatas 50%, namun jika dibawah 50% hanya diberikan 1%.

Tabel 5
Jumlah Insentif Yang Telah Diberikan

Tahun	Jumlah Insentif (Rp)
2020	2.804.844,28
2021	6.803.742,22

Dari tabel 5 terlihat jumlah pemberian insentif di tahun 2020 sebesar Rp.2.804.844,28 dan mengalami peningkatan yang besar pada tahun 2021 sebesar Rp.6.803.742,22.

KESIMPULAN

Insentif yang diberikan kepada tim tagih sudah cukup besar, hal ini dilihat dari besaran piutang tertagih di tahun 2020 sebesar Rp. 166.305.673 dan tahun 2021 sebesar Rp. 159.495.339 dan jumlah pemberian insentif pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.804.844,28 dan tahun 2021 meningkat signifikan sebesar Rp. 6.803.742,22 walaupun piutang yang ditagih mengalami penurunan di tahun 2021 tersebut.

Insentif tersebut berperan dalam penagihan piutang pada PT. Renalti Utama Medan dimana total piutang pada tahun 2020 adalah Rp 228.242.214 dan tertagih sebesar Rp 166.305.673, pada tahun 2021 total piutang Rp 246.914.642 dan tertagih sebesar Rp 159.495.339. Jika dilihat dari piutang tertagih pada tahun 2021 mengalami penurunan dan tidak signifikan jumlahnya dibandingkan tahun sebelumnya. Dan jika dihubungkan dengan piutang dimana pada tahun 2020 total piutang lebih besar dibandingkan dengan tahun 2021, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan jumlah total penagihan piutang dikarenakan akan lebih mudah dalam menagihnya. Hal ini berdampak kepada peningkatan insentif yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimbu, Gitania, Herman Karamoy, dan Steven J. Tangkuman. (2021). Analisis Pengendalian Piutang Untuk Meminimalkan Resiko Piutang Tak Tertagih Pada PT. Samudera Mandiri Sentosa. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*. 16(4): 366-374.
- Agustin. (2019). Analisis Pengendalian Piutang Terhadap Penagihan Piutang Arus Kas PT. Cowell Development Tbk. *Jurnal Bina Akuntansi*. 6(2): 42–65.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2015). *Buku Ajar MSDM II*. Ponorogo: Unmu Ponorogo Press.
- Indudewi, Dian. (2012). *Akuntansi Keuangan I*. Semarang: Semarang University Press. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B209/20200106114528-Akuntansi-Kuangan-1.pdf>
- Irawan, Muhammad Rizal Nur (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur*. 12. 1(1): 36-41
- Istanti, Enny. (2020). Evaluasi Prosedur Pengendalian Intern Atas Piutang Usaha Pada PT SPS (Depo Gedangan). *Akuntansi'45: Jurnal Akuntansi*. 1(1): 1-7.
- Kusandi, Iwan Henri (2019). Analisis Prosedur Terjadinya Piutang Pada PT. Pertani (Persero) Unit Pemasaran Subang. *The World Financial Administration Journal (WFAJ)*. 1(2): 136-162.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media

Nusantara.<http://repository.untagsby.ac.id/8895/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KOMPENSASI%20SITI%20MUJANAH.pdf>

Naibaho, Efriliana, Supitriyani, Sepbeariska Manurung, dan Nelly Evrina (2019). Pengendalian Intern Piutang Untuk Meminimalkan Piutang Tak Tertagih KP-RI Jaya Dinas P Dan K Kabupaten Simalungun. *Financial: Jurnal Akuntansi*. 5(2): 11-21.

Puspasari, Aprilia, Asep Dony Suhendra dan Endang Kusnaeni. (2019). Pengendalian Internal Piutang Pada PT. Saurindotex Mandiri Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. 3(1): 29-43.

Prabowo, Rony. (2018). Desain Penentuan Insentif Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Dual Mutualisme Antara Perusahaan Dan Pekerja. *Jurnal Tecnoscienza*. 2(2): 83-106.

Ulma, Fitri Dwi, Mumu Mohamad Fadjar, dan Tina Kartini. (2020). Analisis Faktor Internal Penyebab Terjadinya Piutang Tak Tertagih. *Jurnal Proaksi*. 7(2): 151-161.

Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya :Kresna Bina Insan Prima.

<http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/101/1/KINERJA%20KARYAWAN%20DITINJAU%20DARI%20PEMBERIAN%20INSENTIF.pdf>