



**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN,
PENGUPAHAN DAN INSENTIF KERJA
TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA RESTORAN AYAM
PENYET RIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SRI RAHAYU
NPM:1715100193

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SRI RAHAYU
NPM : 1715100193
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : SI (STARA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN,
PENGUPAHAN, DAN INSENTIF KERJA TERHADAP
KINERJA KEUANGAN PADA RESTORAN AYAM
PENYET RIA MEDAN

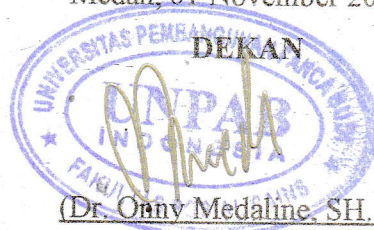
Medan, 01 November 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

PEMBIMBING I

(Nina Andriany Nst, SE., Ak., M.Si)



DEKAN

(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

PEMBIMBING II

(Miftha Rizkina, SE., Ak., M.Si, CA)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SRI RAHAYU
NPM : 1715100193
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : SI (STARA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN,
PENGUPAHAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP
KINERJA KEUANGAN PADA RESTORAN AYAM
PENYET RIA MEDAN

Medan, 01 November 2021

KETUA

(Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Nina Andriany Nst, SE., Ak., M.Si)

ANGGOTA II

(Miftha Rizkina, SE., Ak., M.Si, CA)

ANGGOTA III

(Puja Rizqy Ramadhan, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. Rahjma br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SRI RAHAYU
Npm : 1715100193
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
Judul Skripsi : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI
PENGGAJIAN, PENGUPAHAN DAN INSENTIF
KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA RESTORAN AYAM PENYET RIA
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pertanyaan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 01 November 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sri Rahayu
Tempat/Tanggal Lahir : Punggulan/16 Juni 1999
NPM : 1715100193
Fakultas : SOSIAL SAINS
Progam Studi : AKUNTANSI
Alamat : JL.BUNGA RINTE KOMPLEK PURI ZAHARA
1 BLOK C.28

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang datang.

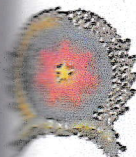
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 November 2021

Yang membuat pernyataan



(Sri Rahayu)
NPM:1715100193



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SRI RAHAYU
Tgl. Lahir	: PUNGGULAN / 00 0000
Pokok Mahasiswa	: 1715100193
Program Studi	: Akuntansi
Konentrasi	: Akuntansi Sektor Bisnis
Kredit yang telah dicapai	: 129 SKS, IPK 3.45
Tempat Lahir	: 081264461143

Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

	Judul
Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Ayam Penyet di Medan	

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Catyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 25 November 2020

Pemohon,

(Sri Rahayu)

Tanggal :

Disahkan oleh:
Rektor

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Akuntansi

(Dr Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA.)

Tanggal : 25 November 2020..

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

(Nina Andriany Nasution, SE., AK., MSi)

Tanggal : 30 November 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Miftha Rizkita, SE, Ak., M.Si., CA)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nina Andriany NST, SE., AK., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Mietha Rizkina, SE, AK, M.Si, CA
 Nama Mahasiswa : SRI RAHAYU
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715100193
 Bidang Pendidikan : SI (STARA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN, PENGUPAHAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KEUNCIAN PADA RESTORAN AYAM PENYET RIA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Desember	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Daftar pustaka kepenulisan buat 4 spasi ✓ Judul dan penjelasan jangan dipisahkan ✓ Perbaiki Alpm 	<i>Mietha</i>	
Januari 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ perbaiki tanda kutip ✓ satukan penulisan jangan dienter 	<i>Mietha</i>	
Februari 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ACC sempro 	<i>Mietha</i>	
Agustus 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapikan dan seajarkan penulisan dan point 3 tidak sesuai dengan hasil penelitian diuji t ✓ Awal Huruf kapital 	<i>Mietha</i>	
September 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Judul kepenulisan buat 4 spasi 	<i>Mietha</i>	
Desember 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ACC sidang Meja hijau 	<i>Mietha</i>	

Medan, 18 Januari 2022

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Ony Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nina Andriany, Nst, SE., AK., M.Si.
 Dosen Pembimbing II : Miftha Rizkina, SE, AK, M.Si., CA.
 Nama Mahasiswa : SRI RAHAYU
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715100193
 Bidang Pendidikan : SI (SIPRA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN, PENGUPAHAN DAN INSENTIF
 KERJA TERHADAP KINERJA KEUNGAN PADA RESTORAN AYAM PENYET
 RIA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10 Maret 2021	<ul style="list-style-type: none"> Kata pengantar kepenulisan buat 4 spasi pada latar belakang buat kutipan minimal 10 kutipan judul buat tebal 	<i>Musy</i>	
18 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> uji normalitas dan uji heteroskedastisitas tidak ada pengukurannya penulisan R2 salah 	<i>Musy</i>	
22 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> untuk daftar pustaka tambahkan link website penulisan tidak boleh bergaris kutipan lebih dari 5 baris buat 1 spasi 	<i>Musy</i>	
25 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> setelah uji Autokorelasi tambahkan uji multikolinieritas. 	<i>Musy</i>	
28 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> Acc sempro 	<i>Musy</i>	
2 Agustus 2021	<ul style="list-style-type: none"> Bahasa Inggris buat miring 	<i>Musy</i>	
11 September 2021	<ul style="list-style-type: none"> tambahkan penulisan berpengaruh secara parsial terhadap dan berpengaruh secara simultan terhadap serta point 6 buat tanda tanya. 	<i>Musy</i>	
15 September 2021	<ul style="list-style-type: none"> Kutipan buat halamannya 	<i>Musy</i>	
20 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none"> Gambar buat tebal dan ditengah. serta sumber. buat tahunnya buat nama variabelnya. buat lengkap hasilnya pada lampiran cantumkan juga laporan neraca, karena neraca/kas ada di neraca. 	<i>Musy</i>	
20 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none"> Acc sidang meja hijau. 	<i>Musy</i>	
1 November 2021			

Medan, 18 Januari 2022

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Ony Medaline, SH., M.Kn



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 516/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SRI RAHAYU

: 1715100193

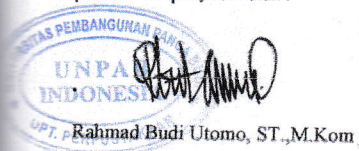
Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Akuntansi

nya terhitung sejak tanggal 26 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Revisi : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phisli Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/21/2021 9:49:38 AM

Analyzed document: **Sri Rahayu_1715100193_Akuntansi.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

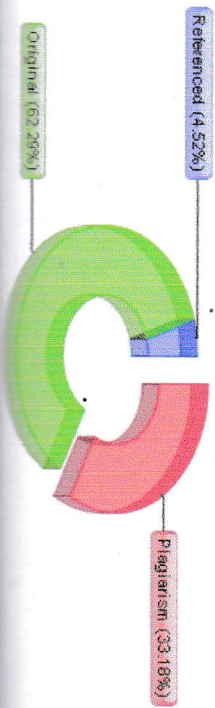
[Disclaimer-lined]

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!
Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI RAHAYU
NPM : 1715100193
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nina Andriany Nasution, SE., AK., MSI
Judul Skripsi : Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Ayan Penyet Ria Medan

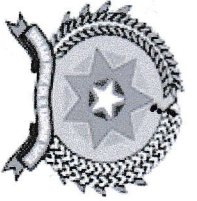
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 April 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
16 September 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 25 September 2021

Dosen Pembimbing,



Nina Andriany Nasution, SE., AK., MSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI RAHAYU
NPM : 1715100193
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Miftha Rizkina, SE.Ak., M.Si., CA
Judul Skripsi : Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juni 2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	Disetujui	
23 September 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 25 September 2021
Dosen Pembimbing,



Miftha Rizkina, SE.Ak., M.Si., CA

Miftaha

20 september 2021
ACC Pemb. 2
Sidang Meja Hijau



16 September 2021
ACC Pemb. 1
Sidang Meja Hijau

Amoy

**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN,
PENGUPAHAN DAN INSENTIF KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RESTORAN AYAM
PENYET RIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SRI RAHAYU
NPM: 1715100193

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

19 Des 2021
Pemb. II
ACC Jilid Lux

Miftaha



08 Nov 2021
Pemb. I
ACC Jilid Lux

Amoy

**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN,
PENGUPAHAN DAN INSENTIF KERJA
TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA RESTORAN AYAM
PENYET RIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SRI RAHAYU
NPM: 1715100193

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Senin Tanggal, 01 Bulan, November Tahun, 2021, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Akuntansi Semester Tahun Akademik 2021 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Sri Rahayu
Npm : 1715100193
Program Studi : Akuntansi
Tanggal Ujian : 01 November 2021
Judul Skripsi Lama : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN, PENGUPAHAN, DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RESTORAN AYAM PENYETRIA MEDAN
Judul Skripsi Baru : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN, PENGUPAHAN, DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA RESTORAN AYAM PENYETRIA MEDAN

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nina Andriany Nst, SE., Ak., M.Si	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Miftha Rizkina, SE, Ak, M.Si, CA	
4	Anggota III/ Penguji I	Puja Rizqy Ramadhan, SE., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA	

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Januari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI RAHAYU
 Tempat/Tgl. Lahir : Punggulan / 16 Juni 1999
 Nama Orang Tua : SOFIYAN
 N. P. M : 1715100193
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 081264461143
 Alamat : Jl. Bunga Rinte, Perumahan Puri Zahara 1 Blok C28,
 Kel. Tanjung Selamat, Kec. Medan tuntungan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pengupahan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripsebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do:pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SRI RAHAYU
 1715100193

Catatan :

- 1.Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2.Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Keuangan pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa Kuesioner dengan mengajukan pertanyaan dengan menyebarkan angket kepada responden pegawai restoran ayam penyet ria Medan dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Keuangan di seluruh cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Dari hasil tersebut perlu ditingkatkan kembali penyesuaian gaji, upah, dan insentif bagi kualitas kinerja keuangan restoran ayam penyet ria Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 23. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari 5 cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada metode purposive sampling sebanyak 50 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner.

Kata kunci : Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Insetif Kerja Dan Kinerja Keuangan

ABSTRACT

Aims of this research are "Analysis of the Accounting System for Payrolls, Wages and Work Incentives on finance Performance at the Ayam Penyet Ria Medan Restaurant". This study aims to determine whether the accounting system for payroll, wages, and work incentives has an effect on finance performance at Ayam Penyet Ria Restaurant Medan. This research was conducted using quantitative descriptive research methods. The data collection technique in this study was in the form of a questionnaire by asking questions by distributing questionnaires to the respondents of Medan's chicken restaurant financees. The results of this study indicate that salaries, wages, and work incentives have a simultaneous and partial effect on employee performance in all branches of Penyet Ria Chicken Restaurant Medan. From these results, it is necessary to increase the adjustment of salaries, wages, and incentives for the quality of performance of Medan chicken restaurant employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with quantitative descriptive methods with the help of SPSS version 23. The population in this study were all employees of 5 branches of the Ayam Penyet Ria Medan, and sampling is based on the purposive sampling method as many as 50 respondennts. Primary data collection using a questionnaire.

Keywords: Payroll Accounting System, Wages, Work Incentives And Finance Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja keuangan Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan". Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nina Andriany Nst, SE.,AK.,MSi selaku dosen pembimbing I (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Miftha Rizkina, SE,Ak.,M.Si,CA selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi saya sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orangtua penulis yakni Ayahanda Sofiyan, Ibunda Rusnidar serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada teman-temanku Muthiah, Aina, Dhici, Afni, Sara, Tari, wilda, Handa dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pegalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca terimakasih.

Medan, 01 November 2021
Penulis

Sri Rahayu
NPM: 1715100193

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	9
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Batasan Masalah	10
1.3 Perumusan Masalah	10
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Tujuan Penelitian	11
1.4.2 Manfaat Penelitian	12
1.5 Keaslian Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Keuangan	13
2.1.2 Sistem Akuntansi Penggajian.....	23
2.1.3 Pengupahan	40
2.1.4 Insentif Kerja.....	55
2.2 Penelitian Terdahulu	72
2.3 Kerangka Konseptual	74
2.4 Hipotesis	76
BAB III. METODE PENELITIAN	77
3.1 Pendekatan Penelitian	78
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	78
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	78
3.2.2 Waktu Penelitian	78
3.3 Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	79
3.3.1 Populasi dan Sampel	79
3.3.2 Jenis dan Sumber Data	80
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	81
3.4.1 Defenisi Operasional.....	81

3.4.2 Pengukuran Variabel.....	82
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	83
3.6 Teknik Analisis Data.....	85
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	91
4.1 Hasil Penelitian.....	91
4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan	91
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	92
4.1.3 Struktur Organisasi Ayam Penyet Ria Medan.....	92
4.1.4 Bidang – Bidang Kerja	94
4.1.5 Penyajian Data	100
4.1.6 Analisis dan Evaluasi.....	100
4.1.7 Statistik Deskriptif	103
4.1.8 Uji Validitas	104
4.1.9 Uji Reabilitas	107
4.1.10 Uji Asumsi Klasik.....	107
4.1.11 Uji Hipotesis	112
4.2 Pembahasan	116
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran	122

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Presentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Gaji, Upah, dan Insentif Kerja Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan	5
Tabel 1.2	Perputaran Kas Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan Pada Tahun 2018 – 2020.....	7
Tabel 1.3	Beban Operasional Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan Pada Tahun 2018-2020.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	72
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	78
Tabel 3.2	Definisi Operasional	81
Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner.....	101
Tabel 4.2	Demografi Responden.....	101
Tabel 4.3	Perputaran Kas	102
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif	103
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Sistem Akuntansi Penggajian	105
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pengupahan	106
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Insentif Kerja.....	106
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas	107
Tabel 4.9	Hasil Uji Heterokedestisitas	109
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	110
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas	110
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.13	Uji Persial (Uji-t)	113
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	115
Tabel 4.15	Hasil Uji R ²	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian	38
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	75
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Restoran Ayam Penyet Ria Medan	93
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P Plot	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan posisi keuangan mempunyai arti yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk melihat sehat tidaknya suatu perusahaan tidak hanya dapat dinilai dari keadaan fisiknya saja. Faktor terpenting untuk dapat melihat perkembangan suatu perusahaan terletak dalam unsur keuangannya, karena dari unsur tersebut juga dapat mengevaluasi kebijakan yang ditempuh suatu perusahaan sudah tepat atau belum, mengingat begitu kompleksnya permasalahan yang dapat menyebabkan kebangkrutan dikarenakan banyaknya perusahaan yang akhirnya gulung tikar karena faktor keuangan yang tidak sehat. Manajer perusahaan hendaknya memperhatikan faktor kesehatan keuangan dalam perusahaan, melalui analisis keuangan. Analisis keuangan pada dasarnya ingin melihat prospek dan resiko perusahaan. Prospek bisa dilihat dari tingkat keuntungan (profitabilitas) dan resiko bisa dilihat dari kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan atau mengalami kebangkrutan. Dengan dukungan dan keterlibatan karyawan yang ikut serta dalam menyusun dan merencanakan kegiatan operasional perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk meraih keuntungan (profit) dan dapat bertahan hidup (going concern). Di perusahaan karyawan memiliki peran penting untuk mempertahankan kemajuan perusahaan dan menjaga keberhasilan aktivitas perusahaan, apabila terjadi kesalahan dalam pemberian gaji/upah pada karyawan tentunya akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Tetapi dalam kondisi dan

waktu yang lain mungkin tidak demikian. Untuk itu setiap kelompok dan tingkatan dalam struktur organisasi perusahaan dimungkinkan harus ada strategi, kebijakan, dan sistem imbalan yang berbeda.

Karyawan yang sudah memberikan kontribusinya kepada perusahaan berhak mendapatkan kompensasi yang berupa imbalan atau penghargaan atas hasil kerjanya yaitu berupa gaji, upah, dan insentif kerja. Gaji, upah, dan insentif kerja termasuk biaya tenaga kerja yang memerlukan ketelitian dalam perhitungan, pencatatan dan pembayarannya. Pelaksanaan pembayaran gaji/upah harus dilaksanakan secara profesional agar terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Pemberian gaji, upah dan insentif yang sesuai akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Untuk menjalankan kegiatannya dengan efektif dan efisien, sebuah perusahaan memerlukan suatu sistem pengolahan data yang mendukungnya. Kebutuhan ini akan terpenuhi dengan adanya sistem akuntansi, sistem akuntansi penggajian, pengupahan dan insentif kerja.

Sistem akuntansi merupakan suatu rangkaian dari formulir, catatan, dokumen maupun laporan yang dikoordinasikan serta dirancang dengan baik agar dapat digunakan secara efektif karena data/informasi yang dihasilkan dalam perusahaan dapat membantu pihak manajemen untuk pengambilan keputusan. Penggajian dan pengupahan merupakan salah satu proses dari kegiatan yang pasti ada disuatu perusahaan. Di dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap prosedur-prosedur tertentu yang dilakukan perusahaan sampai karyawan menerima gaji/upah. Prosedur-prosedur dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penggajian, pengupahan, dan insentif kerja dapat membantu perusahaan

untuk menetapkan secara tepat dan teliti dalam memberikan informasi mengenai pemberian gaji, upah, dan bonus yang harus diterima oleh karyawan.

Sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja dirancang untuk menangani transaksi perhitungan dan pembayaran gaji, upah dan bonus pada karyawan. Gaji dan upah merupakan unsur yang penting, karena setiap perusahaan mengeluarkan biaya gaji/upah yang sangat besar. Gaji dan upah memiliki resiko yang cukup tinggi dan rentan terhadap terjadinya menipulasi dan kecurangan. Maka dalam hal ini penggajian, pengupahan, dan insentif kerja sangat besar sekali pengaruh nya karena dapat mempengaruhi sifat tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan beban yang menjadi tanggung jawab. Masalah ini tidak saja menyangkut berapa jumlah uang yang diterima, melainkan menyangkut beban pekerjaan maupun berkaitan dengan moral dan tanggung jawab perusahaan terhadap kehidupan para karyawan dan keluarganya. Karena itu, tidak menutupi kemungkinan bila perusahaan tidak dapat memenuhinya, maka para karyawan tersebut sanggup melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan.

Penerapan sistem akuntansi penggajian/pengupahan yang baik didalam perusahaan dapat membantu perusahaan untu meningkatkan efesiensi dan efektivitas proses pemberian gaji, upah, bonus, sehingga tidak terjadi permasalahan yang merugikan bagi perusahaan, dan harus adanya praktek-praktek yang sehat dalam sistem penggajian, pengupahan, dan insentif misalnya menggunakan presensi dengan sidik jari. Dan sudah banyak perusahaan yang mengguakan absensi fingerprint dan barcode, dengan demikian para karyawan juga masih banyak yang lalai dalam hal tersebut. Suatu sistem penggajian, pengupahan, dan insentif kerja dapat berjalan dengan baik apabila didalamnya

memiliki unsur-unsur sistem pengendalian yang memadai, dimana dalam unsur tersebut harus adanya pemisahan tugas antara tanggungjawab pelaksanaan, pembukuan dan pelaporan.

Menurut Robbins (2013:10), “Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya”. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian imbalan maupun penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:148), “Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap

loyal karyawan akan lebih baik”. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering juga disebut gaji atau sebaliknya, tetapi kedua sebutan tersebut memiliki sedikit perbedaan. Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan karyawan kontrak di sebuah perusahaan, maka ada perbedaan sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan terdapat masalah yang berhubungan dengan insentif.

Tabel 1.1 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Gaji, Upah dan Insentif pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan

No	Variabel	Jumlah Pegawai Yang Puas (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Tidak Puas (Orang)	Total Pegawai (Orang)
1	Gaji	5	45	50
2	Upah	10	40	50
3	Insentif	25	25	50

Sumber: Restoran Ayam Penyet Ria Medan (2021)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan Restoran Ayam Penyet Ria Medan yang tidak puas terhadap bentuk kebijakan sistem pemberian gaji, upah,

dan insentif yang selama ini dilakukan perusahaan lebih besar dari jumlah pegawai yang puas. Dengan menurunnya kinerja keuangan akan berdampak kepada laporan laba rugi yang terdapat biaya gaji yang tinggi sehingga dapat merugikan perusahaan yang mana terdapat pegawai yang tidak berkinerja baik sehingga perusahaan mengalami kerugian terhadap laporan keuangan. Dan juga pada laporan neraca yang terdapat jumlah kas minim dan hutang gaji yang tinggi yang dikarenakan adanya covid-19 dan banyak outlet yang tutup, sehingga penjualan menurun dan banyak hutang gaji terhadap karyawan,

Dari hasil observasi yang saya lakukan bahwa :

- a. Sistem akuntansi penggajian mengalami permasalahan sudah 2 tahun dari tahun 2019-2020 yang dikarenakan target kerja karyawan tidak tercapai, dan kurang disiplin dalam bekerja sehingga mengalami pemotongan dalam penggajian dan dalam 1 tahun belakangan ini mengalami penurunan dalam penggajian yaitu sebesar 25% yang dikarenakan adanya covid-19 sehingga pengunjung lebih sedikit dari sebelum adanya covid-19.
- b. Sama halnya dengan penggajian, pengupahan juga mengalami permasalahan mulai dari tahun 2019-2020 yang dikarenakan adanya covid-19 maka dari itu kurangnya minat konsumen sehingga perusahaan melakukan pemotongan upah pegawai guna untuk menutupi denda, ganti rugi, uang muka upah, dan sebagainya.
- c. Insentif kerja mengalami permasalahan selama 2 tahun dari tahun 2019-2020 yang diberikan hanya menjelang lebaran saja karena adanya covid-19 dan kurangnya target kerja pegawai dan disiplin dalam bekerja.

Informasi ini saya dapat dari manajemen ayam penyet ria medan dan dari 5 cabang yang saya teliti yaitu:

1. Ayam penyet ria medan JL. Karya no 140 komplek SPBU, mewawancarai Bersama ibu Susy susilawati.
2. Ayam penyet ria medan Jl. Jawa Mall Centre Point, mewawancarai Bersama bapak Wahyu.
3. Ayam penyet ria medan Jl. Balai Kota Kesawan Merdeka Walk, mewawancarai Bersama ibu Erika lestari.
4. Ayam penyet ria medan Jl. Boulevard Timur Komp Cemara Asri, mewawancarai Bersama ibu Ina irawati.
5. Ayam penyet ria medan Jl. MH. Thamrin R No. 75 Pandau Hulu 1, mewawancarai Bersama ibu Sri dahliyani.

Berikut dapat dilihat tabel perputaran kas dan beban operasional pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

Tabel 1.2 Perputaran Kas Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan Pada Tahun 2018 – 2020

Akun	Jumlah
Kas Awal Tahun 2018	251.200.432
Kas Akhir Tahun 2018	325.689.365
Kas Awal Tahun 2019	96.215.100
Kas Akhir Tahun 2019	101.214.102
Kas Awal Tahun 2020	109.341.002
Kas Akhir Tahun 2020	110.532.004
Penjualan Bersih 2018	2.929.991.960
Penjualan Bersih 2019	1.021.100.221
Penjualan Bersih 2020	1.883.945.100

Sumber : Restoran Ayam Penyet Ria Medan (2020)

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa perputaran kas pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan ditahun 2018 masih normal, kemudian masuk pada tahun 2019 perputaran kas mengalami penurunan yang sangat besar dikarenakan adanya

pandemi COVID-19, dan pada tahun 2020 perputaran kas mulai meningkat dikarenakan pandemi yang mulai membaik.

**Tabel 1.3 Beban Operasional
Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan Pada Tahun 2018-2020**

Uraian	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Kenaikan (penurunan)
				Jumlah
BEBAN				
Beban Layanan				
Beban Pegawai	1.883.945.100	1.021.100.221	2.929.991.960	24.946.639
Beban Pemakaian persediaan bahan	1.889.147.744	1.025.940.865	2.937.024.604	26.526.639
Beban Jasa Layanan	(186.300)	(123.200)	(373.100)	63.600
Beban Pemeliharaan	(21.029.688)	(19.032.433)	(50.077.809)	10.015.688
Beban Langganan Daya dan Jasa	1.867.931.756	1.006.785.232	2.886.573.695	16.447.351
Beban Subsidi Pasien	6.103.680	3.111.342	11.662.800	2.447.778
Beban Penyusutan	154.891.156	24.744.231	179.997.551	362.164
Dan lain-lain	160.994.836	134.322.412	191.660.351	46.343.103
Jumlah Beban Layanan	5.941.798.284	3.196.858.670	9.086.460.052	3.285.333.397
Beban Umum dan Administrasi	3.285.333.397	1.175.081.217	321.989.672	66.258.596
Beban Pegawai	305.973.022	26.212.000	279.583.966	177.026
Beban Administrasi Perkantoran	156.000.000	50.000.000	100.000.000	6.000.000
Beban Pemeliharaan	98.541.735	11.000.000	83.324.650	4.217.085
Beban Langganan Daya dan Jasa	200.853.850	6.563.321	8.840.416	185.450.113
Beban Penyusutan	3.877.330	1.111.000	2.545.332	220.998
Beban Amortisasi	23.223.000	10.221.000	12.475.222	526.778
Beban Promosi	20.582.000	19.231.321	40.976.796	1.163.475
Beban Premi Asuransi	11.054.300	9.009.700	22.066.600	2.002.600
Pengembangan	185.400.300	14.300.211	169.757.800	1.342.289
Beban Penyisihan Kerugian Piutang	872.818.037	525.569.689	764.570.782	201.100.364
Beban Umum dan Administrasi Lainnya	8.000.000	1.000.000	6.000.000	1.000.000
Jumlah Beban Umum dan Administrasi	872.818.037	525.569.689	764.570.782	201.100.364
Beban Lainnya	9.500.000	6.000.000	15.620.000	120.000
Beban Bunga	900.760	200.000	1.025.000	145.760
Beban Administrasi Bank	98.541.735	11.000.000	83.324.650	4.217.085
Jumlah Beban Lainnya	200.853.850	6.563.321	8.840.416	185.450.113
Jumlah Beban	309.796.345	23.763.321	108.810.066	186.142.958

Sumber : Restoran Ayam Penyet Ria Medan (2020)

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa beban operasional pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan ditahun 2018 masih normal, karena beban layanan masih berjalan dengan baik. Kemudian masuk pada tahun 2019 beban operasional mengalami penurunan yang sangat besar dikarenakan adanya pandemi COVID-19 sehingga beban layanan dan beban umum administrasi mengalami penurunan

yang sangat drastis dan pada tahun 2020 beban operasional mulai meningkat dikarenakan pandemi yang mulai membaik sehingga beban layanan dan beban umum administrasi mulai stabil.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang sistem akuntansi penggajian, pengupahan dan insentif pada perusahaan tersebut, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian pelaksanaan prosedur sistem akuntansi penggajian dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga dapat menyebabkan para pegawai kurang termotivasi dalam bekerja pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
2. Semakin menurunnya disiplin kerja berdampak pada pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan gaji pokok pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
3. Kurangnya perhatian perusahaan dalam pemberian insentif kerja sesuai kebijakan yang sudah ditentukan setiap tahunnya berdampak terhadap tidak maksimalnya hasil output kerja para pegawai pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

4. Adanya kinerja keuangan yang tidak efektif dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan dan tidak mencapai tujuan pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efektif, efisien dan terarah serta fokus dan tidak keluar dari pembahasan utama, penelitian ini menggunakan data yang akan di olah dari tahun 2018-2020. Penelitian ini membatasi analisis yang berhubungan atau terkait dengan 3 hal yang mempengaruhi kinerja keuangan (cash turnover) di Restoran Ayam Penyet Ria Medan yaitu sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem akuntansi penggajian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan?
2. Apakah pengupahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan?
3. Apakah insentif kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan?

4. Apakah sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- b. Untuk mengetahui pengupahan berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- c. Untuk mengetahui insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- d. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari peneliti ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan mendapat wawasan perbandingan yang baik mengenai sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja terhadap kinerja keuangan pada restoran ayam penyet ria medan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan gambaran kepada perusahaan mengenai penggajian, pengupahan, dan insentif kerja terhadap kinerja keuangan.

c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yustika dwi setyaningsih pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Kwala Madu, yang berjudul “Analisis Sistem Akuntansi Dan Prosedur Penggajian / Pengupahan Untuk Mendukung Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Kwala Madu”. Sedangkan pada penelitian ini berjudul

“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Ayam Penyet Ria Medan”.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Model penelitian terdahulu menggunakan model penelitian deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif .
2. Variabel penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel (X) yaitu Sistem Akuntansi Pengupahan, dan variabel (Y) yaitu Unsur Pengendalian Internal Upah Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel (X) yaitu Sistem Akuntansi Pengupahan, Penggajian, Insentif dan variabel (Y) yaitu Kinerja Keuangan.
3. Jumlah observasi /sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 43 karyawan kontrak. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 pegawai.
4. Waktu penelitian: penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
5. Lokasi/objek penelitian: pada penelitian sebelumnya dilakukan di Stabat Kabupaten Langkat Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di jalan Karya No. 140, Komplek SPBU, Kelurahan Karang Berombak, Kecamatan Medan Helvetia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Keuangan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri sendiri maupun dari luar pegawai. Faktor dalam diri bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai sangatlah penting sebab dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar meningkat juga kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Edison (2016:259) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Menurut Hasibuan (2012:94) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan, kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Pengertian Kinerja Keuangan

Pentingnya kinerja keuangan sebagai standar sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. kinerja keuangan itu sendiri merupakan gambaran terhadap perusahaan untuk lebih mudah mengetahui kondisi keuangan perusahaan di setiap periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana perusahaan.

Kinerja Menurut Handayani (2013:6), “Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi”.

Jadi kinerja adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesehatan suatu perusahaan. Alat utama untuk mengetahui sehatnya suatu perusahaan adalah laporan keuangan (Handayani, 2013:6).

Kinerja keuangan merupakan hasil dari pelaporan keuangan berdasarkan standar keuangan yang telah ditetapkan. Analisis kinerja keuangan merupakan proses pengkajian secara kritis terhadap review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu (Agung, 2012:6).

Kinerja Keuangan Menurut Kurniasari (2014:12), ”Sebuah prestasi kerja di bidang keuangan yang telah dicapai oleh perusahaan dan tertuang dalam Laporan keuangan dari perusahaan”. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat dinilai dengan menggunakan alat analisis.

Kinerja Keuangan Menurut Rudianto (2013:189), “Yaitu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu”. Kinerja keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan mengevaluasi tingkat keberhasilan perusahaan berdasarkan aktivitas keuangan yang telah dilaksanakan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan mengenai kinerja keuangan sebagai tolak ukur suatu perusahaan yang menggambarkan suatu

standar keuangan yang dinilai sehat atau tidaknya perusahaan dari segi laporan keuangan selama periode tertentu.

1.1.1.3 Tujuan Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan menjadi hal yang penting untuk menilai tingkat kesehatan sebuah perusahaan sebagai bahan evaluasi bagi pemilik kepentingan perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Tujuan kinerja keuangan Menurut Munawir dalam Sujarweni (2017:171), adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat likuiditas Kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajibannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.
- b. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas Kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya apabila perusahaan tersebut di likuiditasi baik kewajiban jangka pendek dan jangka panjang.
- c. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas Menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- d. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha Kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutang termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.
- e. Untuk mengetahui tingkat aktivitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya agar tetap stabil, yang diukur

dari kemampuan perusahaan dalam membayar pokok utang dan beban bunga tepat waktu, serta pembayaran dividen secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami kesulitan atau krisis keuangan.

Selain itu pengertian yang hampir sama disampaikan oleh Munawir (2012:31) yaitu:

- a. Mengetahui tingkat likuiditas Likuiditas memberikan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan ketika waktu ditagih.
- b. Mengetahui tingkat solvabilitas Solvabilitas memberitahukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, baik keuangan jangka pendek ataupun jangka panjang.
- c. Mengetahui tingkat rentabilitas Rentabilitas memberitahukan kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dalam periode tertentu.
- d. Mengetahui tingkat stabilitas Stabilitas memberitahukan kemampuan perusahaan untuk melaksanakan usaha dengan stabil yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutangnya serta membayar beban bunga atas hutang tepat pada waktunya.

Sedangkan Menurut Rusmanto (2011:621) dalam Ridhawati (2014:13) kinerja keuangan bertujuan untuk:

- a. Memberikan informasi yang berguna dalam keputusan penting mengenai aset yang digunakan dan untuk memacu para manajer membuat keputusan yang menyalurkan kepentingan perusahaan.
- b. Mengukur kinerja unit usaha sebagai suatu entitas usaha.

- c. Hasil pengukuran kinerja dijadikan dasar untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi yang mungkin dikendalikan dimasa depan.

Menurut Martono & Harjito (2011:52) menyatakan tujuan kinerja keuangan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksana kegiatannya.
- b. Selain digunakan untuk melihat kinerja secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja keuangan juga dapat digunakan untuk melihat kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan pengukuran secara keseluruhan.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
- d. Memberikan petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
- e. Sebagai dasar penentuan kebijakan penanaman modal agar meningkat efesiensi dan produktivitas perusahaan.

1.1.1.4 Manfaat Kinerja Keuangan

Menurut Sujarweni (2017:73), adapun manfaat dari kinerja keuangan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengukur prestasi yang telah diperoleh suatu organisasi secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu.
- b. Untuk menilai pencapaian perdepartemen dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan secara keseluruhan.

- c. Sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
- d. Untuk memberikan petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
- e. Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Manfaat yang hampir sama tersebut dikemukakan oleh Martono & Harjito (2011:52), menyatakan manfaat kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksana kegiatannya.
- b. Selain digunakan untuk melihat kinerja secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja keuangan juga dapat digunakan untuk melihat kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan pengukuran secara keseluruhan.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
- d. Memberikan petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
- e. Sebagai dasar penentuan kebijakan penanaman modal agar meningkat efisiensi dan produktivitas perusahaan.

1.1.1.5 Penilaian Kinerja Keuangan

Penilaian kinerja Menurut IAI (2012:25), “Sering kali digunakan sebagai ukuran kinerja atau sebagai dasar bagi ukuran yang lain seperti imbalan (*return on investment*) atau penghasilan persaham (*earning pershare*)”.

Unsur yang langsung berkaitan dengan pengukuran bersih (laba) adalah penghasilan dan beban, dan informasi mengenai kinerja keuangan perusahaan dapat digunakan untuk melihat apabila kinerja perusahaan baik maka nilai usaha akan tinggi. Dengan nilai usaha yang tinggi maka perusahaan menanamkan modalnya dan penghasilan bersih tergantung sebagian pada modal dan pemeliharaan modal yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan.

Fahmi (2012:239,) menyatakan “Penilaian kinerja keuangan adalah suatu penilaian yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melakukan serta menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangannya secara baik dan benar”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai dengan penilaian perusahaan yang telah diselesaikan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja perusahaan biasanya dilakukan dalam jangka pendek, misalnya dalam jangka waktu satu tahun, Quartal, bulanan atau mungkin jangka waktu yang lebih pendek lagi, tetapi penilaian kinerja perusahaan untuk jangka waktu yang lebih panjang, seperti jangka waktu lima tahun, bukanlah tidak penting. Penilaian ini dilakukan misalnya untuk menilai implementasi strategi perusahaan, penilaian kinerja perusahaan dapat dilihat dari berbagai sisi, salah satunya adalah dari sisi keuangan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dasar penilaian kinerja perusahaan adalah informasi keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan.

Menurut Nordiawan dan Hertianti (2012:158), dalam Mahmudi (2010) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja di sektor publik adalah :

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).
- e. Memotivasi pegawai.
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Menurut Susetyo (2013:22), “Penilaian kinerja merupakan kegiatan kegiatan untuk mengetahui tingkat pencapaian strategi yang ditetapkan suatu organisasi dan mengidentifikasi kendala penyebab ketidakberhasilan strategi tersebut”.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada perusahaan sangat diperlukan jika perusahaan ingin tetap bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif (zagloel et al:2011;Debby,2013).

1.1.1.6 Pengukuran Kinerja Keuangan

Menurut Mahmudi (2013:12), Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi”. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

Pengertian pengukuran kinerja Menurut Mulyadi (2011:419), “Sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mulyadi (2013:416), Pengukuran kinerja keuangan dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara umum.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- c. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

Pengukuran kinerja keuangan bisa diterapkan dengan baik bila perusahaan memiliki standar sebagai patokan baik-buruknya kinerja direksi dan bawahannya. Laba merupakan salah satu ukuran kinerja yang kompleks, hal ini disebabkan karena dalam pengukuran laba telah termasuk beberapa kinerja lainnya diantaranya volume produksi dan volume penjualan. Untuk mengukur aspek kinerja keuangan perusahaan diperlukan laporan keuangan.

Pentingnya laporan keuangan sebagai informasi dalam menilai kinerja perusahaan, mensyaratkan laporan keuangan haruslah mencerminkan keadaan perusahaan yang sebenarnya pada kurun waktu tertentu, sehingga pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan akan menjadi tepat, dimana pemegang saham dapat menjadikan laporan keuangan sebagai informasi

yang berguna dalam pengambilan keputusannya sebagai pemegang saham perusahaan.

2.1.1 Sistem Akuntansi Penggajian

2.1.2.1 Pengertian Sistem

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen atau komponen-komponen atau sub-sub sistem yang saling berhubungan membentuk suatu kesatuan hingga tujuan atau sasaran tersebut tercapai. Menurut Baridwan (2011:3), “Sistem adalah suatu kerangka dari prosedur- prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan”. Prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan klerikal (clerical), biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, untuk menjamin perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi. Sedangkan Menurut Jogiyanto (2011:1), “Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah satu kesatuan dari beberapa prosedur yang saling bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dengan suatu tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Pengertian Sistem Akuntansi

Menurut Mulyadi (2013:2), “Sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai

tujuan tertentu”. Menurut Anastasia Diana (2018:3), “Sistem merupakan serangkaian bagian yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”. Suatu sistem pasti tersusun dari sub-sub yang lebih kecil yang juga saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Organisasi bisnis biasanya memiliki tujuan yang lebih jelas, yaitu mendapatkan laba. Menurut Hall (2011:5), “Sistem adalah sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan atau sub sistem-sistem yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama”.

Menurut Mulyadi (2016:3), “Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan lapangan yang berkoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”. Menurut Warren, dkk (2015:228), “Sistem Akuntansi (accounting system) adalah metode dan prosedur untuk mengumpulkan, mengelompokkan, merangkum, serta melaporkan informasi keuangan dan operasi perusahaan”. Dari definisi – defnisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi adalah sistem organisasi yang di gunakan untuk merangkum semua kegiatan transaksi perusahaan guna menghasilkan informasi yang diperlukan manajemen sebagai alat pengawasan demi kelancaran aktivitas perusahaan / instansi dimasa yang akan datang.

Menurut Anastasia Diana (2018:4), “Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”. Sedangkan menurut TMBooks (2018:6), “Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data sehingga

menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan”. Apapun pendekatan yang digunakan prosesnya masih sama karena manual dan teknologi informasi hanyalah alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi.

Menurut Hery (2016:3), “Akuntansi dapat disebut sebagai sebuah sistem yang memberikan informasi keuangan berupa laporan dan ditujukan kepada para pengguna laporan ataupun pihak – pihak berkepentingan lainnya (stakeholders) mengenai kinerja keuangan dan kondisi operasional perusahaan”. Akuntansi sering dianggap sebagai bahasa bisnis yang mengomunikasikan informasi bisnis kepada para pemakai informasi melalui laporan keuangan. Sebuah informasi bisnis dimulai dari mengidentifikasi, mencatat, dan melaporkan melalui media komunikasi informasi akuntansi yaitu laporan akuntansi. Menurut Harahap (2016:10), “Akuntansi atau biasanya disebut sebagai akunting merupakan bahasa dalam kegiatan bisnis yang dapat menyampaikan informasi mengenai kinerja bisnis dan hasil usaha dalam periode waktu tertentu”. Bahasa bisnis ini terbentuk melalui sebuah laporan keuangan yang dihasilkan dari sebuah sistem akuntansi.

2.1.2.3 Pengertian Penggajian

Menurut Sujarweni (2015:127), “Penggajian adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan upah dan gaji kepada karyawannya atas jasa-jasa yang mereka berikan”. Gaji adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik,

jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan (Studinews 2017:23).

Menurut Mulyadi (2013: 373), “Penggajian umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan”. Definisi gaji oleh Ruky (2018:8) adalah “Penggajian menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan”.

2.1.2.4 Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian

Sistem akuntansi penggajian menurut mulyadi (2013: 374) “Sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya”. Sistem akuntansi penggajian harus dirancang untuk membayar gaji secara tepat waktu, menyediakan data-data berguna bagi kebutuhan pengambilan keputusan manajemen, serta untuk memenuhi peraturan pemerintah.

2.1.2.5 Dokumen Sistem Akuntansi Penggajian

Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2013: 374) adalah:

1. Dokumen pendukung perubahan gaji

Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari

pekerjaan (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.

2. Kartu jam hadir

Dokumen ini di gunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu jam kerja.

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

4. Daftar gaji dan upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan dan lain sebagainya.

5. Rekap daftar gaji dan daftar upah.

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebaskan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang bersangkutan.

Distribusi biaya tenaga kerja ini dilakukan oleh fungsi akuntansi biaya dengan dasar rekap daftar gaji dan upah.

6. Surat pernyataan gaji dan upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuat daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

7. Amplop gaji dan upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka amplop gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

8. Bukti kas keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.1.2.6 Catatan Akuntansi Yang Digunakan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

1. Jurnal umum

Dalam pencatatan gaji dan upah ini jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja kedalam setiap departemen dalam perusahaan.

2. Kartu harga pokok produksi

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

3. Kartu biaya

Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non produksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam kartu biaya ini adalah bukti memorial.

4. Kartu penghasilan karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar perhitungan PPh pasal 21 yang menjadi beban setiap karyawan. Disamping itu kartu penghasilan karyawan ini digunakan sebagai tanda terima gaji dan upah karyawan dengan ditandainya kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan tanda tangan pada kartu penghasilan karyawan ini, setiap karyawan hanya mengetahui gaji atau upahnya sendiri, sehingga rahasia penghasilan karyawan tertentu tidak diketahui karyawan lain.

2.1.2.7 Fungsi Sistem Akuntansi Penggajian

1. Fungsi kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan calon penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji dan upah karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan

dan pemberhentian karyawan. Fungsi kepegawaian berada ditangan bagian kepegawaian, dibawah departemen personalia dan umum.

2. Fungsi pencatat waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian intern yang baik mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah. Dalam struktur organisasi fungsi pencatat waktu berada ditangan bagian pencatat waktu dibawah departemen personalia dan umum.

3. Fungsi pembuat daftar gaji dan upah

Fungsi ini bertanggung jawab membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah. Daftar gaji dan upah diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah kepada fungsi akuntansi guna pembuatan bukti kas keluar dipakai sebagai dasar pembayaran gaji dan upah karyawan. Struktur organisasi fungsi pembuat daftar gaji dan upah berada ditangan bagian gaji dan upah dibawah departemen personalia dan umum.

4. Fungsi akuntansi

Dalam sistem penggajian dan pengupahan fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan (misalnya utang gaji dan upah karyawan utang pajak, utang dana pensiun). Dalam struktur organisasi fungsi akuntansi yang menangani sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berada tangan bagian utang, bagian kartu biaya, dan bagian jurnal.

5. Fungsi keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan upah dan mencairkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji dan upah setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan pada karyawan yang berhak dalam struktur organisasi fungsi keuangan berada tangan bagian kasa.

2.1.2.8 Elemen Sistem Akuntansi Penggajian

Dalam sistem penggajian terdapat beberapa elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem didalamnya. Elemen-elemen tersebut saling berkaitan dan saling mendukung satu sama lain membentuk sebuah sistem penggajian yang baik, elemen-elemen tersebut diantaranya: fungsi-fungsi yang terkait, prosedur-prosedur yang digunakan, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, laporan yang dihasilkan, serta sistem pengendalian intern yang digunakan.

2.1.2.9 Sistem Pengendalian Yang Digunakan Dalam Akuntansi Penggajian

Agar dapat menghasilkan informasi yang berkualitas baik, selain prosedur baku yang dimiliki dan ditetapkan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, perusahaan perlu melaksanakan aktivitas pengendalian yaitu otorisasi transaksi, pengamanan terhadap catatan, pemisahan fungsi atau tugas dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.

Unsur yang terkait dalam sistem pengendalian intern pada sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut :

1. Organisasi

a. Fungsi pembuatan daftar gaji harus terpisah dari fungsi keuangan

Dalam sistem akuntansi penggajian, fungsi personalia bertanggung jawab atas tersedianya berbagai informasi operasi seperti nama-nama karyawan, pangkat, jumlah karyawan, jumlah tanggungan keluarga dan berbagai tarif kesejahteraan karyawan. Informasi ini dipakai sebagai dasar untuk menghasilkan informasi akuntansi gaji yang disajikan dalam daftar gaji karyawan.

b. Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi

Waktu hadir merupakan waktu yang dipakai sebagai salah satu dasar untuk penghitungan gaji karyawan. Dengan demikian, ketelitian dan keandalan data waktu karyawan sangat menentukan ketelitian dan keandalan data gaji setiap karyawan. Untuk menjamin keandalan data waktu hadir tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditanda tangani oleh Direktur Utama. Pembayaran gaji ini didasarkan atas dokumen daftar gaji sehingga perlu dilakukan pengawasan terhadap nama-nama karyawan yang dimasukkan kedalam daftar gaji. Untuk menghindari pembayaran gaji kepada karyawan yang tidak berhak, setiap pencantuman nama karyawan dalam daftara gaji harus mendapat otorisasi oleh yang berwenang. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan

pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditanda tangani oleh manajemen puncak (misalnya Direktur Utama). Dengan unsur sistem pengendalian intern ini dapat dihindari terjadinya pembayaran gaji terhadap orang yang tidak berhak menerimanya.

- b. Setiap perubahan gaji karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan. Untuk menjamin keandalan data gaji karyawan, setiap perubahan unsur yang dipakai sebagai dasar untuk menghitung penghasilan karyawan harus diotorisasi oleh yang berwenang.
- c. Setiap potongan atas gaji karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian. Setiap pengurangan terhadap penghasilan karyawan harus pula mendapat otorisasi dari yang berwenang. Oleh karena itu tidak setiap fungsi dapat melakukan potongan atas gaji yang menjadi hak karyawan, tanpa mendapat otorisasi dari fungsi kepegawaian.
- d. Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu. Jam hadir merupakan salah satu dasar untuk penentuan penghasilan karyawan. Oleh karena itu data waktu hadir setiap karyawan harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu agar sah sebagai dasar penghitungan gaji untuk keperluan yang lain.
- e. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan. Upah lembur dibayarkan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja reguler, dengan tarif upah yang tinggi dari tarif upah untuk jam reguler. Dengan sistem otorisasi, perusahaan dijamin hanya akan membayarkan

upah lembur bagi pekerja yang memang tidak dapat dikerjakan dalam jam kerja reguler.

- f. Daftar gaji harus diotorisasi oleh fungsi personalia. Daftar gaji merupakan dokumen yang dipakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan yang berhak.

Oleh karena itu daftar gaji ini harus diotorisasi oleh kepala fungsi personalia yang menunjukkan bahwa:

1. Karyawan yang tercantum dalam daftar gaji adalah karyawan yang diangkat menurut surat keputusan pejabat yang berwenang.
 2. Tarif gaji yang dipakai sebagai dasar penghitungan gaji adalah tarif yang berlaku sesuai dengan surat keputusan pejabat yang berwenang.
 3. Data yang dipakai sebagai dasar penghitungan gaji karyawan telah diotorisasi oleh yang berwenang.
 4. Perkalian dan penjumlahan yang tercantum dalam daftar gaji telah dicek ketelitiannya
- g. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi. Bukti kas keluar merupakan perintah kepada fungsi keuangan untuk mengeluarkan sejumlah uang, pada tanggal dan untuk keperluan seperti yang tercantum dalam daftar gaji. Bukti kas keluar harus diotorisasi oleh kepala departemen akuntansi keuangan atau pejabat yang lebih tinggi.
- h. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji karyawan. Informasi yang dicantumkan dalam kartu penghasilan karyawan ini dipakai sebagai dasar penghitungan pajak penghasilan karyawan yang menjadi kewajiban setiap karyawan, Untuk mengecek ketelitian data yang

dicantumkan dalam kartu penghasilan karyawan, sistem pengendalian intern mewajibkan diadakannya rekonsiliasi antar perubahan data yang tercantum dalam kartu penghasilan karyawan dengan daftar gaji.

3. Praktek yang sehat

- a. Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung. Kartu jam hadir merekam jumlah jam setiap karyawan berada diperusahaan, sedangkan kartu jam kerja merinci penggunaan jam hadir setiap karyawan. Untuk mengecek ketelitian data yang tercantum dalam kartu jam kerja, fungsi pembuat daftar gaji harus membandingkan data jam yang tercantum dalam kartu jam hadir dengan data yang tercantum dalam kartu jam hadir.
- b. Memasukkan jam hadir kedalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu. Untuk menjamin keandalan data jam hadir yang direkam dalam kartu jam hadir harus dilakukan pengawasan terhadap pemasukkan terhadap kartu jam hadir kedalam mesin pencatat waktu. Dengan diawasinya perekaman jam hadir karyawan oleh fungsi pencatat waktu dapat dihindari perekaman jam hadir oleh karyawan yang tidak benar-benar hadir diperusahaan.
- c. Pembuatan daftar gaji harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi keuangan sebelum dilakukan pembayaran. Dengan demikian unsur sistem pengendalian ini menjamin bukti kas keluar dibuat atas dasar dokumen pendukung yang andal.
- d. Penghitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasidengan catatan penghasilan karyawan. PPh pasal 21 dihitung oleh perusahaan berdasarkan data

penghasilan karyawan setahun yang dikumpulkan dalam kartu penghasilan karyawan. Ketelitian dan keandalan data pajak penghasilan karyawan yang harus dipotongkan dari gaji karyawan dan besarnya utang pajak penghasilan karyawan yang harus disetor oleh perusahaan ke kas negara dapat diverifikasi dengan melakukan rekonsiliasi perhitungan penghasilan setiap karyawan dengan catatan penghasilan karyawan yang tercantum dalam kartu penghasilan karyawan yang bersangkutan.

- e. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji. Kartu penghasilan karyawan selama setahun, juga berfungsi sebagai tanda telah diterimanya gaji oleh karyawan yang berhak.

2.1.2.10 Jaringan Prosedur Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Adapun prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan :

1. Prosedur Pencatatan Waktu

Prosedur ini digunakan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir karyawan menggunakan kartu hadir yang diisi secara otomatis dengan mesin pencatat waktu.

2. Prosedur Pembuat Daftar Gaji

Dalam prosedur ini data yang digunakan sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai perubahan data karyawan.

3. Prosedur Pembuatan Bukti Pembayaran

Dalam prosedur ini pembuatan bukti pembayaran dilakukan oleh fungsi keuangan atas dasar daftar gaji yang telah diterima dari seksi personalia dan umum.

4. Prosedur Pembayaran Gaji

Gaji yang dibayarkan adalah melalui transfer ke masing masing rekening karyawan. Fungsi personalia dan umum membuat daftar pembayaran gaji atas dasar daftar gaji yang isinya jumlah gaji yang akan diterima karyawan dan nomer rekening masing-masing karyawan.

2.1.2.11 Laporan Yang Dihasilkan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Laporan yang dihasilkan dari system akuntansi penggajian pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan

1. Laporan Waktu Hadir

Laporan ini merupakan waktu hadir karyawan yang diisi secara otomatis dengan mesin pencatat waktu.

2. Laporan Daftar Gaji

Laporan ini yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji serta surat-surat keputusan mengenai perubahan data karyawan.

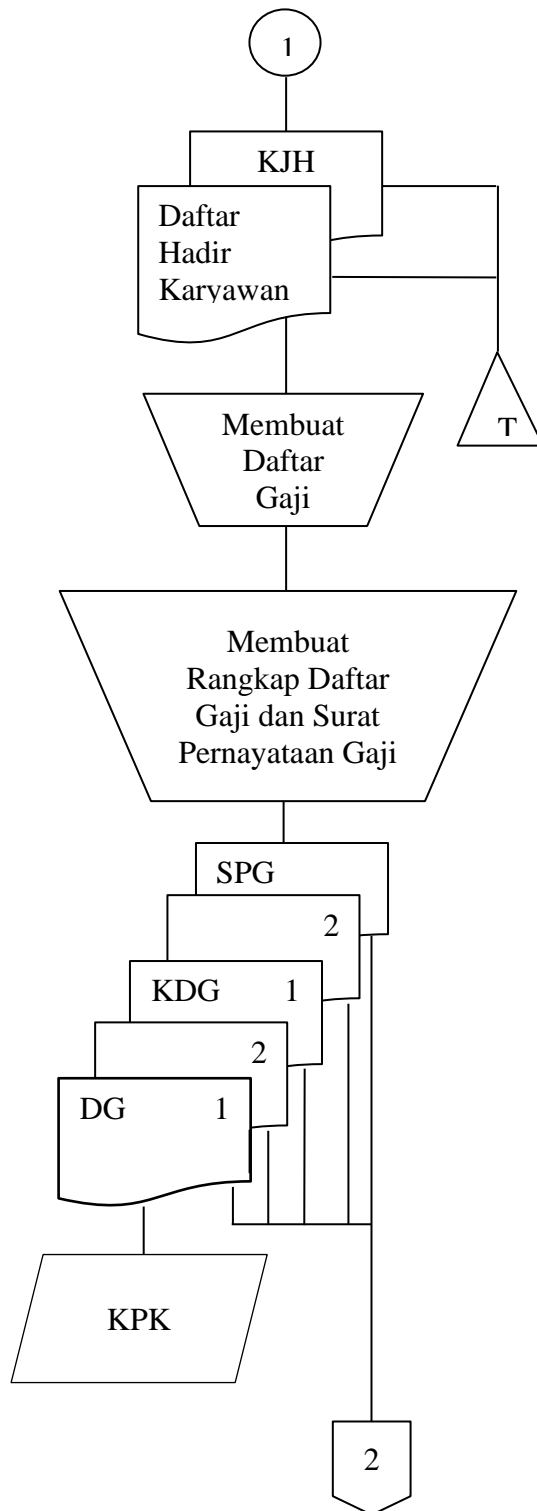
3. Laporan Bukti Karyawan

Laporan ini digunakan untuk bukti pembayaran yang dilakukan oleh fungsi keuangan atas dasar daftar gaji yang telah diterima dari fungsi personalia dan umum.

4. Laporan Pembayaran Gaji

Laporan yang digunakan sebagai bukti pembayaran gaji melalui transfer ke masing-masing rekening karyawan atas dasar daftar gaji.

2.1.2.12 Bagian Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian



Gambar 2.1 Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian

1. Bagian gaji
 - a. Menerima daftar hadir karyawan yang dilampiri kartu jam hadir dari bagian pencatat waktu dan mengarsipkan dokumen tersebut menurut tanggal.
 - b. Membuat daftar gaji atas dasar surat keputusan mengenai jabatan atau tarif gaji karyawan dan berbagai surat keputusan lain yang dikeluarkan oleh bagian kepegawaian dan daftar hadir dari bagian pencatat waktu. Apabila tidak ada perubahan pangkat atau golongan gaji, maka data gaji karyawan yang tercantum dalam daftar gaji bulan lalu dapat dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji bulan ini.
 - c. Membuat rekapitulasi daftar gaji tiap departemen dan surat pernyataan gaji untuk tiap karyawan.
 - d. Mencatat penghasilan dalam kartu penghasilan karyawan berdasarkan data dalam daftar gaji.
 - e. Mengirimkan daftar gaji rangkap 1 dan 2, rekap daftar gaji lembar 1 dan 2, surat pernyataan gaji 1 lembar dan kartu penghasilan karyawan 1 ke bagian utang.
 - f. Menerima bukti kas keluar lembar 3 dilampiri gaji lembar 2 yang telah dicap lunas dan kartu penghasilan karyawan dari bagian kassa.
 - g. Mengarsipkan bukti kas keluar dan daftar gaji menurut tanggal.
 - h. Mengarsipkan kartu penghasilan karyawan menurut urutan abjad.

2.1.3 Pengupahan

2.1.3.1 Pengertian Pengupahan

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Upah

Mengenai jenis - jenis upah dijelaskan pula dalam dasar-dasar perburuhan yang meliputi :

1. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
2. Upah nyata (Real Wages), adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/karyawan yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari: 1. besar kecilnya jumlah uang yang diterima, 2. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja/karyawan relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
4. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaannya.
5. Upah wajar (Fair Wages), adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/karyawan sebagai imbalan jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar sering dipengaruhi oleh:
 - a. kondisi negara pada umumnya,
 - b. nilai upah rata di daerah mana perusahaan itu berada,
 - c. peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri,
 - d. undang-undang mengenai upah khususnya,
 - e. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2.1.3.3 Asas Pengupahan

Berdasarkan perundang-undangan ketengakerjaan tentang asas pengupahan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah).
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

3. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Asas tersebut dikecualikan bagi buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena beberapa hal sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga pengusaha wajib membayar upah kepada buruh secara proposional berdasarkan jenis-jenis sebab masing-masing.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulai upah pokok minimal 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
6. Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (pasal 95 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
7. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah buruh (Pasal 95 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
8. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Dalam Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa: bagi pengusaha yang tidak mampu bayar upah

minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 UU No. 13 tahun 2003 dapat dilakukan penangguhan. Adapun tata cara penangguhannya diatur sedemikian rupa dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003.

9. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003).

2.1.3.4 Kebijakan Pengupahan

Kebijakan pengupah ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh.

1. Upah Minimum

Kebijakan upah minimum dilakukan oleh pemerintah sejak akhir tahun 1980-an. Kebijakan ini dituangkan ke dalam beberapa perundang-undangan, seperti peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000 dan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-17/MEN/VII/2005. Dalam Pasal 88 sampai dengan pasal 90 UU. No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit semakin memperkuat pengaturan Upah Minimum.

Pengertian upah minimum menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 adalah upah bulan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam praktiknya masih sering bermasalah khususnya pada sektor industri padat karya, penafsiran terhadap fungsi upah

minimum cenderung merugikan para buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun, telah berkeluarga, serta memiliki jabatan tertentu di semua level. Para buruh tersebut masih menerima upah yang besarnya sama dengan upah minimum. Begitu juga terhadap buruh yang mempunyai keahlian tertentu atau yang berprestasi, tidak memiliki perbedaan upah secara nyata jika dibandingkan dengan upah rata-rata buruh pada umumnya.

2. Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarkannya kepada buruh yang telah melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP102/MEN/VI/2004, pengertian waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Adapun Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus seperti pekerjaan di bidang pelayanan kesehatan dan transportasi, dimana pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi, wajib membayar upah kerja lembur. Tetapi, bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk golongan jabatan tertentu adalah pekerja/buruh yang memiliki tanggungjawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan

pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan perundang-undangan.

3. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit atau haid, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan huruf b UU No. 13 Tahun 2003.

4. Upah Tidak masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya.

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada buruh yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

5. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja.

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada buruh yang tidak masuk kerja karena ia melaksanakan hak waktu istirahat kerja sebagaimana diatur Pasal 93 ayat (2) huruf g UU No. 13 Tahun 2003.

6. Upah Untuk Pembayaran Pesangon

Di sinilah letak keunikan ketentuan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, tidak ada keseragaman definisi untuk semua kebutuhan. ada yang khusus untuk perhitungan pesangon, ada yang khusus untuk kebutuhan lain, seperti untuk perhitungan upah lembur, untuk pajak penghasilan dan sebagainya.

7. Upah Untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan telah diatur dalam peraturan pemerintah No. 72 Tahun 2001 tentang Pajak Penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Pasal 1 menegaskan bahwa: "Pajak penghasilan atas penghasilan yang diterima pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota ditanggung pemerintah"

2.1.3.5 Upah Dalam Prespektif Kerja

1. Hak Dasar Bagi Pekerja

Hak dasar pekerja merupakan hak yang melekat sejak dia diangkat sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan dan kesehatan kerja sampai dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut. Berikut ini ulasan 8 hak dasar pekerja dan aturan yang mengaturnya:

a. Hak untuk Mengembangkan Potensi Kerja, Mengembangkan Minat, Bakat dan Kemampuan

Hak dasar yang pertama ini diatur dalam Undang Undang nomor 21 tahun 2000 dan UU 12/2003, yang menyatakan bahwa setiap Pekerja memiliki hak untuk mengembangkan potensi kerja, serta memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuan. Undang-undang ini juga mengatur bahwa seorang Pekerja mempunyai hak untuk terlindungi dari tindak kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai Manusia dan nilai-nilai Agama.

b. Hak Dasar atas Jaminan Sosial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hak ini diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) nomor 4/1993, Peraturan Menteri No 1/1998, Keputusan Presiden nomor 22/1993, Peraturan Pemerintah nomor 14/1993, Undang-Undang nomor 1/1970, UU 3/1992, serta UU 13/2003. Hak dasar yang dimaksud termasuk didalamnya hak untuk memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja.

c. Setiap Pekerja berhak Mendapatkan Upah yang Layak.

Hak dasar ini diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) nomor 1/1999, PP 8/1981, serta UU 13/2003 dikatakan, seorang Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak. pemilik modal atau pihak Perusahaan juga diwajibkan mengikuti ketentuan upah minimum yang berlaku di kabupaten/kota/kawasan tersebut. Perusahaan juga diwajibkan untuk meninjau besaran upah ketika Pekerja sudah bekerja selama lebih dari satu tahun, dan tidak boleh diskriminatif terhadap Pekerja Perempuan dan Pekerja Laki-laki.

d. Hak Dasar untuk Berlibur, Cuti, Istirahat, serta Memperoleh Pembatasan Waktu Kerja.

Hal ini diatur dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi jika karyawan bekerja di luar jam kerja dengan memberikan kompensasi upah lembur. Di samping itu, seorang Pekerja juga mendapatkan hak untuk menunaikan ritual keagamaan menurut tata cara tertentu yang diatur oleh Agama yang dianutnya.

e. Hak Dasar untuk Membentuk Serikat Pekerja.

Hak-hak dasar ini diatur oleh Undang Undang nomor 21 tahun 2000, dan Undang Undang nomor 13 tahun 2003. Hal ini dimaksudkan sebagai media penyalur aspirasi Pekerja yang memiliki kapasitas hukum untuk membuat perjanjian kerja dengan pemilik modal atau pihak Perusahaan. Perjanjian kerja yang disepakati bersama harus mencakup dengan hak dan kewajiban Buruh maupun serikatnya, hak dan kewajiban Pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian, serta tandatangan dari pihak-pihak terkait yang terlibat.

f. Hak untuk Melakukan Aksi Mogok Kerja.

Hak ini diatur dalam keputusan Menteri nomor 232 tahun 2003, dan Undang Undang nomor 13 tahun 2003. Aksi mogok kerja tersebut harus dilakukan sesuai prosedur, yang mana para Pekerja harus menginformasikan ihwal itu sekurangnya 7 hari sebelum berlangsung.

g. Hak Dasar Khusus Terkait Persoalan Jam Kerja untuk Pekerja Perempuan.

Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri nomor 224 tahun 2003, dan Undang Undang nomor 13 tahun 2003. Pemerintah melarang pihak Perusahaan mempekerjakan Karyawan Perempuan antara jam 23.00 WIBe sampai jam 7.00 WIB, atau yang lebih dikenal dengan istilah shift 3. Aturan ini berlaku untuk Pekerja Perempuan yang umurnya kurang dari 18 tahun.

h. Hak Perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja.

Namun bila hal tersebut tidak dapat dihindari, maka perundingan wajib dilakukan oleh kedua belah pihak terkait, yakni Buruh dan pihak Pengusaha atau perwakilan Perusahaan. Jika jalur perundingan tidak menemukan titik terang atau

jalan keluar, maka pihak Perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja setelah ditetapkan secara sah dan resmi oleh Lembaga yang berwenang.

Seorang Pekerja tidak boleh di PHK jika berhalangan sakit sesuai dengan keterangan dokter, atau jika Pekerja tengah menjalankan kewajiban Negara, atau tengah menjalankan ibadah keagamaan, menikah, dan hamil.

- a. Motivasi bekerja untuk mencapai peningkatan kesejahteraan.
- b. Ada dilematis (kesejahteraan vs produktivitas)
- c. Jika pekerja adalah faktor utama dalam proses produksi upah melalui pendekatan kemanusiaan

2.1.3.6 Upah Lembur

1. Upah yang diberikan sebagai imbalan bagi pekerja karena melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi waktu kerja atau pada hari istirahat mingguan atau hari besar.
2. Bagi pekerja yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.

2.1.3.7 Perhitungan Upah Lembur

1. Hari Biasa:
 - a. Jam pertama = 1,5 x upah sejam.
 - b. Jam berikutnya = 2 x upah sejam.
2. Hari libur resmi/istirahat mingguan (6 hari kerja):
 - a. 7 jam pertama = 2 x upah sejam.
 - b. Jam ke 8 = 3 x upah sejam.

- c. Jam ke 9 dan 10 = 4 x upah sejam.
3. Hari terpendek:
- a. 5 jam pertama = 2 x upah sejam.
 - b. Jam ke 6 = 3 x upah sejam.
 - c. Jam ke 7 dan 8 = 4 x upah sejam.
4. Hari libur resmi/istirahat mingguan (5 hari kerja):
- a. 8 jam pertama = 2 x upah sejam.
 - b. Jam ke 9 = 3 x upah sejam.
 - c. Jam ke 10 = 4 x upah sejam.

2.1.3.8 Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan:

- a. membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;
- b. membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
- c. menaikkan upah minimum secara bertahap.
- d. Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru.

Apabila perusahaan memberikan upah sesuai pendapatan, tentunya melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan pengupahan yang sudah ditetapkan sebagaimana telah dijelaskan di atas. Perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Apabila perusahaan

memberikan upah misalnya seperti yang dijelaskan Saudara yaitu sekitar 80 % dari upah minimum, maka sisa yang belum dibayar dapat dituntut oleh pekerja/buruh melalui perselisihan hak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (“UU PPHI”)

2.1.3.9 Cara Pembayaran Upah

1. Menurut waktu pembayaran

Sistem upah menurut waktu. Dalam pembayaran upah berdasarkan waktu, upah dibayarkan berdasarkan lamanya seseorang melakukan pekerjaannya, upah ini dapat diberikan secara harian, mingguan, atau bulanan.

a. Upah bulanan

Upah bulanan umumnya diterapkan untuk jenis pekerjaan terus-menerus yang dilakukan oleh karyawan tetap di perusahaan. Mereka menerima upah berupa gaji dan tunjangan secara teratur, biasanya setiap akhir atau awal bulan. Jenis upah karyawan ini juga berlaku untuk karyawan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu, yakni paling lama 2 tahun.

b. Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.

Selanjutnya, menurut Pasal 19 PP Pengupahan:

Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila

Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Dalam Pasal 1 angka 29 UU Ketenagakerjaan disebutkan pengertian seminggu adalah waktu selama tujuh hari. Sedangkan pengertian dari “sebulan” atau “sebulan sekali” tidak terdapat pada UU Ketenagakerjaan maupun PP Pengupahan secara eksplisit. Dapat dimaknai bahwa yang dimaksud satu bulan dalam sistem pembayaran gaji bulanan yaitu terhitung 25 atau 21 hari kerja sebagaimana kami jelaskan di atas.

Namun begitu, meskipun Pasal 20 PP Pengupahan menyebutkan bahwa upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah, tidak dijelaskan dengan pasti kapan tanggal pembayaran upah yang dianjurkan. Yang terpenting, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Apabila hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

2.1.3.10 Penetapan Upah Minimum

1. Mempertimbangkan:
 - a. Kebutuhan Hidup Minimum;
 - b. Indeks harga konsumen;
 - c. kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
 - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
 - e. Kondisi pasar kerja;
 - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

2.1.3.11 Status Perjanjian Kerja Terkait Pengupahan

1. Upah Harian

Lebih sering di terapkan untuk pekerja lepas harian yang jumlah hari kerjanya kurang dari 21 hari sebulan, dan hanya dibayarkan apabila karyawan masuk kerja.

2. Upah Borongan

Sistem upah borongan didasarkan pada volume pekerjaan tertentu yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja di awal. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal hingga selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, sehingga tidak ada tambahan pembayaran di luar itu. Upah borongan dapat diterapkan untuk PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dan paling lama 3 tahun. Sistem upah ini juga digunakan untuk jenis pekerjaan/jasa lepas yang dibayar per proyek.

3. Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

4. Upah Tidak Tetap

Upah tidak tetap Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dan volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat

maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

2.1.3.12 Aspek-aspek dalam Pengupahan

Aspek-aspek dalam pengupahan ada 3 (tiga) jenis yaitu sebagai berikut:

1. Aspek teknis merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
2. Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
3. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lain. Dalam pelaksanaan pemberian upah, salah satu aspek tidak dapat dihilangkan atau dikesampingkan, karena masing-masing aspek akan memberikan konsekuensi yang berbeda-beda (Abdul Hakim, 2016:1-2).

2.1.3.13 Pengawasan Pelaksanaan Upah

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagian (Makmur, 2011:176) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang

sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Selain dari pada itu yang dikemukakan oleh Situmorang (Adisasmita, 2014 : 21) menyebutkan bahwa “Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai”.

Menurut Siagian (2014:115-116) mengemukakan bahwa “Terdapat dua fokus kajian atau faktor teknik yang sangat menentukan proses pengawasan yang pada dasarnya dilakukan oleh administrasi dan manajemen”, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung (Inspeksi langsung, On the spot observation/pengamatan ke tempat kerja, On the spot report/penggalian informasi ke tempat kerja)
2. Pengawasan tidak langsung (tertulis, lisan) Upah didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan untuk suatu jenis kerja atau jasa tertentu yang diberikan kepada seorang pegawai (Sinambela, 2012 : 49).

Sedangkan Upah Minimum Kota (UMK) merupakan standar upah atau batas minimum upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya sesuai dengan ketetapan pemerintah melalui mekanisme tertentu.

2.1.4 Insentif Kerja

2.1.4.1 Pengertian Insentif Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa insentif adalah tambahan uang penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen

dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2014: 34) mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Menurut Manullang (2011:141), Tipe insentif ada dua yaitu:

1. financial insentif, yang merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal – soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain – lain.
2. Non financial insentif, yaitu keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan pekerjaan dan sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

2.1.4.2 Tujuan insentif Kerja

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung. Dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Pada

prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan.

Tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan.

2. Bagi karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.4.3 Jenis jenis Insentif Kerja

Menurut Hasibuan (2014:41), Beberapa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut :

1. Insentif financial

Menurut Hasibuan (2014:42), “Insentif financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang (materi). Insentif finansial ini bernilai ekonomis sehingga dapat

meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Hasibuan (2014:43), “Insentif financial adalah suatu imbalan atas pengorbanan yang telah dilakukan oleh pekerja atau karyawan yang dapat berupa gaji, bonus, komisi, *profit sharing* serta fasilitas – fasilitas yang bisa dirasakan langsung oleh para karyawan itu sendiri”. Elemen dari insentif financial didominasi secara mayoritas dengan uang. Uang memiliki peran yang sangat penting bagi manusia yang harus dipenuhi oleh individu. Dalam hal ini uang bukan hanya digunakan untuk membeli sesuatu, tetapi uang juga bisa digunakan sebagai cara mengungkapkan penghargaan secara nyata atas prestasi seseorang sehingga dapat meningkatkan rasa kebanggaan diri dan juga mendapatkan kebanggaan dari orang lain. Insentif financial terdiri dari:

- a. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- b. Profit sharing, dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam – macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetor sebuah dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- c. Kompensasi yang ditangguhkan, ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagian setelah dia tidak bekerja lagi, sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

2. Insentif Non Finansial

Menurut Hasibuan (2014:44), “Insentif non finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala atau mendali”. Insentif non finansial meliputi kepuasan yang diterima individu dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat individu tersebut bekerja. Insentif non finansial terdiri dari:

- a) Pemberian tanda jasa
- b) Ucapan terimakasih
- c) Promosi jabatan
- d) Fasilitas
- e) Hubungan dengan atasan
- f) Indikator Pemberian Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Surwoto (2010:156), Indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem intensif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibiarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share* merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam – macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerjakaryawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

c) Insentif dalam bentuk jaminan social. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memprolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif social ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara Cuma-Cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang – barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
5. Biaya pindah

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau mendali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terimakasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hokum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Sirait Justine (2013:202) Indikator insentif adalah sebagai berikut :

a) Financial Incentive

b) Non Financial Incentive

c) Social Incentive

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Financial Incentive

Insentif ini diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

b) Non Financial Insentif

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

c) Social Incentive

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.1.4.4 Bentuk Insentif Kerja

Menurut Koontz et al (2012:648), Insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

1. Uang, Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasikerjanya.

2. Lingkungan kerja yang baik, Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja

3. Partisipasi, Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

2.1.4.5 Indikator Pemberian Insentif Kerja

Insentif kerja merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi (Sujatmoko dan Koko,2011:10). Indikator-indikator pemberian insentif kerja dapat diukur seperti berikut: 1) Kinerja, 2) Lama kerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan, 5) Keadilan dan Kelayakan, 6) Evaluasi Jabatan.

2.1.4.6 Prinsip Pemberian Insentif Kerja

Pada dasarnya pemberian insentif kerja 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. Prinsip pemberian insentif kerja ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

2.1.4.7 Kerugian Insentif Kerja

Nilai insentif biasanya dikaitkan dengan upah/gaji yang bersangkutan dan umumnya diberikan secara cepat, berbeda dengan kenaikan atau promosi. Namun, sayangnya, sistem insentif tidak melulu memberikan keuntungan bagi karyawan, bisa saja sistem insentif menghasilkan beberapa kerugian berikut ini:

- a. Sering kali sulit untuk menetapkan standar sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan.
- b. Kompensasi haruslah memenuhi syarat internal equity dan external equity.
- c. sering kali insentif tidak dapat mencapai standar karena faktor-faktor yang tidak dapat mereka kendalikan (misalnya, mesin rusak atau permintaan menurun).
- d. Jika terjadi sistem insentif yang biasanya tidak ada di perusahaan, maka serikat kerja (union) sering kali menentang sistem insentif, karena standar insentif bisa berubah-ubah.
- e. Insentif sering kali memfokuskan upaya-upaya pada segi pekerjaan saja (output, penjualan, dan lain-lain) dan mengesampingkan segi-segi lainnya (kualitas, jasa, tujuan jangka panjang).

2.1.4.8 Tipe Insentif Kerja

Insentif atau kompensasi yang dirancang khusus untuk mengapresiasi kinerja karyawan umumnya diberikan sebagai bonus di luar gaji. Biasanya, insentif diberikan sebagai imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Insentif dalam suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai kontribusi yang baik untuk menambah semangat dan gairah kerja karyawan.

Berikut 8 tipe insentif kerja:

a) Bonus

Bonus merupakan jenis insentif yang banyak diberlakukan di berbagai perusahaan. Banyak yang masih salah kaprah mengenai bonus. Sebenarnya, bonus tidak memiliki dasar penghitungan yang mengikat. Seorang karyawan tidak harus selalu mencapai target terlebih dulu untuk mendapatkan bonus. Dengan kata lain, bonus bisa diberikan berdasarkan kemauan atasan dan tidak ada perjanjian yang berlaku. Jadi, jumlahnya pun benar-benar terserah atasan karena bonus merupakan hak prerogatif pemilik bisnis. Namun, biasanya memang bonus baru akan diberikan atasan jika kamu berhasil mencapai target atau goal bisnis tertentu. Meski begitu, perlu diingat bahwa bonus bersifat tidak wajib, sehingga atasan juga berhak tidak memberikannya kepadamu meski kamu sudah melampaui target bisnis.

b) Komisi

Komisi sering kali disamakan dengan bonus. Padahal, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komisi berarti imbalan (uang) atau persentase tertentu yang dibayarkan, karena jasa yang diberikan dalam jual beli dan sebagainya. Jika dibandingkan dengan bonus, komisi biasanya memiliki aturan yang lebih

mengikat karena jumlahnya sudah ditentukan di awal. Komisi hanya bisa diberikan, apabila target yang disepakati di awal tercapai. Bila target tidak tercapai, maka secara otomatis komisi tidak akan keluar.

c) Profit Sharing

Tipe insentif karyawan lainnya yang juga diberlakukan di berbagai perusahaan adalah profit sharing. Profit sharing merupakan insentif yang memungkinkan karyawan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan. Insentif jenis ini mencakup pembayaran berupa sebagian hasil laba yang disetorkan kepada setiap peserta. Sistem insentif ini bisa merupakan sekian persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu. Seluruh karyawan akan menerimanya berupa share laba dalam satu periode waktu tertentu.

d) Jaminan Sosial

Bentuk dukungan finansial kepada karyawan sebagai reward perusahaan kepada karyawan bisa juga berupa jaminan sosial. Insentif dalam bentuk jaminan sosial secara umum sifatnya diberikan secara kolektif. Pegawai dapat memperolehnya secara otomatis tanpa ada unsur kompetitif. Insentif jaminan sosial biasanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Misalnya, dapat berbentuk pengobatan secara cuma-cuma, pemberian rumah dinas, hingga kemungkinan pembayaran secara angsuran atas barang-barang yang dibeli. Bisa juga hadir dalam bentuk pemeliharaan jaminan tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, rekreasi, dan lainnya.

e) Gain Sharing

Demi menjamin karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, bisa juga diberikan insentif berupa gain sharing. Gain sharing

merupakan rencana pembagian perolehan yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas perusahaan. Tipe insentif jenis ini melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif dalam bentuk gain sharing ini. Tentunya, standar kerja ditentukan sesuai porsi karena, bila standar terlalu tinggi, maka justru akan memberikan efek kurang baik.

f) Insentif Non-Finansial

Insentif non finansial bisa diberikan dalam berbagai bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Meskipun diberikan bukan dalam bentuk uang, insentif non-finansial cukup efektif untuk memicu karyawan bekerja lebih baik lagi demi perusahaan. Beberapa contohnya, antara lain kenaikan pangkat atau jabatan, pemberian piagam penghargaan dan tanda jasa gelar. Bisa juga dengan jaminan pekerjaan dan promosi. Karyawan akan bekerja dengan lebih disiplin, bersemangat dan cepat bila diberlakukan sistem insentif non finansial untuk tiap-tiap individu yang berhasil mencatatkan prestasi yang baik.

g) Time-Off Benefit

Salah satu insentif karyawan lainnya adalah time-off benefit atau pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja. Artinya, gaji karyawan tetap dihitung utuh meskipun dia tidak masuk bekerja. Misalnya, seperti istirahat dalam periode waktu cuti liburan, tidak bekerja karena sakit dan alasan lainnya seperti kecelakaan, kehamilan, dan upacara pemakaman. Ini juga merupakan salah satu insentif yang dapat membuat karyawan meningkatkan produktivitasnya untuk perusahaan. Dengan insentif ini, karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan.

h) Program Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan ini adalah salah satu insentif non-finansial yang juga dapat memacu karyawan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Misalnya, memberikan beasiswa pendidikan bagi karyawan berprestasi, pelatihan atau upgrading, konseling finansial, konseling legal, serta kursus-kursus pengembangan diri. Contohnya, seperti kursus tambahan Bahasa Inggris untuk meningkatkan skill dan kemampuan karyawan agar mereka bisa bekerja lebih baik lagi.

2.1.4.9 Pengelolaan Insentif Kerja

1. Menyisihkan Keuntungan Perusahaan

Salah satu langkah penting supaya perusahaan dapat memastikan pemberian insentif kepada karyawan yaitu dengan jalan menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan. Untuk perusahaan yang mengelola keuangan dengan baik tentu saja hal-hal semacam ini bukan hal yang sulit. Bahkan tim keuangan telah menghitung dengan tepat berapa persen bagian yang diterima perusahaan untuk kebutuhan perusahaan termasuk profit dan berapa persen jumlah yang merupakan komisi dan hak dari para pekerja atau karyawan. Dengan demikian dana hal ini setiap tahunnya selalu tersedia tanpa khawatir apakah mampu memberikan pada karyawan atau tidak.

2. Mempersiapkan Secara Berkala

Sebaiknya pastikan perusahaan juga memiliki program untuk mempersiapkan insentif secara berjala pada karyawan. Sebut saja jika program ini diberikan setiap setahun sekali, artinya perusahaan memiliki waktu sekitar dua belas bulan untuk

mengumpulkan dana serta menarik dana dari sektor-sektor yang mampu menyumbangkan bagian untuk hal yang satu ini. Dengan mempersiapkan secara berkala tentu saja pemberian insentif tahunan dapat terlaksana secara maksimal, sehingga karyawan bisa mendapatkan haknya secara optimal juga.

3. Membuat Program Berkelanjutan

Bagi beberapa bentuk insentif yang diberikan dalam rupa program dari perusahaan, entah berupa tunjangan secara finansial maupun berupa produk, maka sebaiknya terapkan sistem program yang berkelanjutan. Contohnya dilakukan secara bulanan, sehingga tidak perlu risau memikirkan sumber dana atau bagaimana cara menyalurkan hal tersebut pada karyawan yang bersangkutan tadi. Dengan program yang tepat maka pembagian hal ini bukan masalah lagi dan bahkan dapat diberikan secara teratur dan termonitor dengan baik.

2.1.4.10 Manfaat Pemberian Insentif Kerja

a. Pencapaian Target Perusahaan Yang Lebih Optimal

Pada dasarnya saat memberikan insentif secara berkala pada karyawan maka secara tidak langsung akan memicu kerja keras karyawan yang lebih baik. Dengan jalan seperti ini tentunya akan cukup mudah untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sejak semula. Bukan hanya itu saja, tetapi banyak hal-hal dan target divisi yang dapat diraih. Karena kesuksesan target bukan hanya dalam hal mendatangkan keuntungan bagi perusahaan saja, tetapi bisa juga dalam hal yang lain. Misalnya pencapaian program kesehatan yang ditetapkan pada perusahaan. Oleh sebab itu ada baiknya memberikan hal ini secara kontinyu dan

berkelanjutan supaya target-target tahunan yang ditetapkan pada setiap divisi dapat diraih secara maksimal dan memberikan hasil yang memuaskan.

b. Meraih Visi Dan Misi Yang Ditetapkan

Pemberian insentif tentunya juga memicu karyawan untuk lebih fokus saat menjalankan visi dan misi perusahaan sepenuhnya. Tidak dipungkiri bahwa visi dan misi sebuah perusahaan berkaitan erat dengan tujuan serta target yang diberikan sendiri pada masing-masing divisi di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya pemicu otomatis setiap karyawan akan berusaha lebih keras dan bekerja sama dalam mewujudkan seluruh visi dan misi yang ada di dalam perusahaan. Sehingga secara tidak langsung juga membawa perusahaan ke arah perubahan yang lebih baik dan lebih positif dari waktu ke waktu. Inilah parameter penting tanda kesuksesan sebuah perusahaan yang sedang berkembang menuju arah yang lebih baik.

c. Memicu Karyawan Lebih Kreatif Menghadapi Kompetitor

Siapa sangka saat karyawan mendapatkan insentif rupanya bisa membuat mereka jauh lebih bersemangat dan lebih kompetitif. Sering kali karyawan dengan loyalitas yang tinggi tentu ingin membuat perusahaan tempatnya bekerja menjadi yang terbaik. Sehingga wajar saja jika adanya bonus tambahan otomatis juga memicu semangat kerja karyawan untuk berusaha lebih baik dari perusahaan kompetitor. Ada rasa bangga tersendiri saat berhasil memperoleh pencapaian dalam mengalahkan perusahaan sejenis. Sehingga tidak mengherankan melalui adanya bonus tambahan ini banyak karyawan yang menjadi lebih inovatif dan kreatif mencari hal-hal baru yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan

supaya lebih baik dari perusahaan pesaing. Tentunya hal ini merupakan semangat positif yang harus terus dikembangkan di dalam perusahaan secara maksimal.

d. Meningkatkan Daya Saing Internal Yang Positif

Bukan hanya menjadi inovatif dalam menghadapi perusahaan pesaing atau kompetitor saja, tetapi hal ini juga membantu untuk meningkatkan daya saing internal yang positif antar karyawan yang satu dengan yang lain. Banyak yang makin terpicu untuk memunculkan ide-ide kreatifnya supaya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dan lebih maksimal pada perusahaan. Sehingga tentu saja secara tidak langsung hal ini juga memicu pertumbuhan serta kinerja yang baik di dalam lingkungan perusahaan itu sendiri. Tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan seluruhnya, serta target setiap divisi juga bisa diraih melalui ide-ide kreatif yang menarik. Perusahaan berkembang menjadi lebih optimal termasuk juga sumber daya yang ada di dalamnya jauh lebih kreatif dan meningkat.

e. Bijaksana Dalam Memberikan Insentif Kerja Pada Karyawan

Pada akhirnya bukan hanya mengoptimalkan pemberian insentif saja, tetapi juga dibutuhkan unsur kebijaksanaan dari perusahaan dalam memberikan hal tersebut. Yang pertama saat menentukan kualifikasi karyawan yang berhak untuk menerimanya. Jangan sampai memilih karyawan tertentu saja dan akhirnya berlaku tidak adil pada karyawan yang lain. Perlu dipahami bahwa seluruh fungsi di dalam perusahaan merupakan pihak yang saling terkait dan ketergantungan. Sehingga bisa jadi tanpa bantuan banyak karyawan maka tidak dapat melakukan pencapaian yang maksimal. Oleh karena itu jika memberikan sebuah insentif pada satu karyawan pertimbangkan faktor-faktor seperti yang telah disebutkan di atas,

pertimbangkan pula para pendukung yang ada di dalam setiap tim supaya mendapatkan hal ini secara adil dan merata.

Dengan berusaha memberikan insentif secara bijaksana, tentu hal ini membawa kebaikan untuk seluruh pihak. Baik bagi para karyawan yang memang berhak untuk mendapatkannya, maupun untuk perusahaan sendiri secara optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun data penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Elsa Elfiana Sari (2015)	Sistem Akuntansi Penggajian Sebagai Alat Pengendalian Intern Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan	Sistem Akuntansi Penggajian (X)	Pengendalian Intern (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif	Hasil penelitian yang dilakukan adanya dokumen – dokumen serta catatan – catatan akuntansi yang ada sudah memadai seperti daftar gaji, daftar hadir, rekening Koran bank, jurnal dan buku keseluruhan. dokumen tersebut sudah terprogram oleh computer, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pembayaran gaji. serta sistem wewenang dan prosedur penggajian pada perusahaan ini sudah membaik.
2	Yustika Dwi (2019)	Analisis Sistem Akuntansi Dan Prosedur Penggajian/ Pengupahan	Sistem Akuntansi Pengupahan (X)	Unsur Pengendalian Internal Upah (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode	PT perkebunan nusantara II kebun kwala madu merupakan perusahaan yang

		Untuk Medukung Efektivitas Pengendalian Intern Pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Kwala Madu			pendekatan deskriptif	menghasilkan gula yang bahan baku nya berasal dari tebu diolah melalui pabrik. Dalam proses pembuatan dan perhitungan upah pada PT perkebunan nusantara II kebun kwala madu masih menggunakan Microsoft excel. Sistem pengendalian internal yang dijalankan oleh PT perkebunan nusantara II kebun kwala madu sudah cukup baik sesuai SOP dari perusahaan.
3	Astri Permata Sari Harahap (2019)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT Srikandi Inti Lestari Medan	Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah (X)	Pengendalian Intern (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif	Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT srikandi inti lestari sudah berjalan cukup baik. Dokumen – dokumen yang dihasilkan, catatan akuntansi prosedur penggajian pengupahan sudah sesuai dengan teori yang ada. Sistem iformasi akuntansi penggajian pengupahan pada PT srikandi inti lestari sudah seluruhnya mendukung unsur pengendalian

						intern yang terkait pada penggajian karena sudah menunjukkan pertanggung jawabannya kepada pihak yang berwenang didalamnya.
4	Muhammad Arief (2019)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Langkat Nusantara Kepong.	Sistem Akuntansi Penggajian (X1)	Pengendalian Intern (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif	Perkebunan padang brahrang adalah salah satu unit usaha dari PT. Langkat Nusantara Kepong (INK), anak perusahaan dari PTP Nusantara II (Persero) yang berada pada rayon tengah dan sedang dan dalam masa transisi. Bergerak dibidang usaha perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang menghasilkan minyak kelapa sawit dan inti sawit.

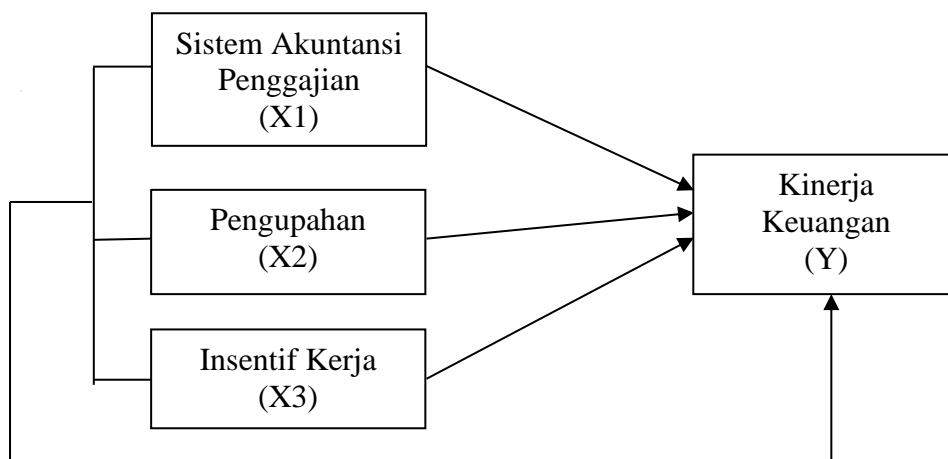
Sumber: Penulis (2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Gaji dan upah merupakan hal yang sensitif bagi pegawai, jika gaji maupun upah yang dibayarkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja keuangan, maka pegawai tersebut akan bermalas-malasan untuk bekerja sehingga produktivitas kinerja yang dihasilkan menjadi menurun dan bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan maka

dibutuhkan adanya suatu rancangan sistem yang akan membantu setiap fungsi dalam menjalankan perannya secara lebih baik. Sistem akuntansi pengupahan adalah komponen yang sangat penting bagi suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Oleh karena itu, disetiap perusahaan perlu merancang suatu sistem akuntansi pengupahan yang baik dan memadai, sehingga masalah terjadinya tindak penyelewengan atau kekeliruan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang menangani pemberian upah dapat diminimalisir. Di dalam sistem akuntansi pengupahan terdapat prosedur-prosedur beserta catatan-catatan dan dokumen tertentu yang saling berhubungan yang dilakukan perusahaan sampai pegawai menerima upah.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka harus ditunjang dengan adanya insentif. Insentif merupakan faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Rivai (2012:385), “Mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan pegawai untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga para pegawai akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan dan diharapkan menjadi lebih baik lagi”.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

- H1: Sistem akuntansi penggajian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- H2: Pengupahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- H3: Insentif kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.
- H4: Sistem akuntansi penggajian, pengupahan, insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau suatu daerah, sehingga hanya merupakan pengungkapan fakta. Kemudian membandingkannya dengan kondisi, situasi ataupun variabel yang ditetapkan oleh objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting)”.

Penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan deskriptif, Rusiadi (2013:12). Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala – gejala yang sedang diteliti.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan, pada 5 cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan yang ada pada jalan Jl. Karya no 140 kompleks SPBU, Jl. Jawa Mall Centre Point, Jl. Balai Kota Kesawan Merdeka Walk, Jl Boulevard Timur, Komp. Cemara Asri, Jl MH. Thamrin R No. 75 Pandau Hulu I, Jln. Karya no 180 kompleks SPBU, kelurahan karang berombak, Kecamatan Medan Helvetia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan desember 2020 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2020 – 2021											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Riset Awal/Pengajuan judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Bimbingan Proposal						■	■					
4	Seminar Proposal								■				
5	Perbaikan ACC Proposal									■			
6	Pengolahan Data										■		
7	Penyusunan Skripsi											■	
8	Bimbingan Skripsi											■	■
9	Sidang Meja Hijau												■

Sumber: penulis (2021)

3.3 Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Populasi dan Sampel

3.3.1.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:3), “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 pegawai pada 5 cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan yang ada pada jalan Jl. Karya no 140 kompleks SPBU, Jl. Jawa Mall Centre Point, Jl. Balai Kota Kesawan Merdeka Walk, Jl Boulevard Timur, Komp. Cemara Asri, Jl MH. Thamrin R No. 75 Pandau Hulu I, dan data yang akan di olah pada penelitian ini tiga tahun yaitu pada tahun 2018 -2020.

3.3.1.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:3) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel harus merepresentasikan atau mewakili karakteristik dari populasi tersebut”. Dalam pemilihan sampel di penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dikarenakan adanya tujuan dan kriteria tertentu. Kriteria yang saya pakai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai yang diharapkan mengerti mengenai sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja.
2. Pegawai yang mengerti bagaimana metode sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja.
3. Pegawai yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

4. Pegawai yang bekerja dibagian operasional / waiters.

Peneliti mengambil pegawai dibagian operasional dikarenakan Sebagian pegawai senior sudah mengetahui dan mempelajari bagaimana cara dari sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja.

Penentuan jumlah sampel yang akan diolah datanya menggunakan SPSS menggunakan sampel 50 responden pegawai yang ada pada 5 cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan yaitu pegawai yang bekerja pada bagian operasional depan (service) dalam restoran tersebut dan data yang akan di olah pada penelitian ini adalah tiga tahun yaitu pada tahun 2018-2020.

3.3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8), “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Rusiadi, dkk (2013:26) “Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya”. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait sistem pengupahan di Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Sedangkan data sekunder menurut Rusiadi, dkk (2013:26) “Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua)”. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berupa gambaran umum tentang Restoran Ayam Penyet Ria

Medan, struktur organisasi dan dokumen atau data-data yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015:38), Definisi operasional adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Adapun definisi operasional dari masing – masing variable dalam penelitian yaitu:

Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Skala
1	Sistem akuntansi Penggajian (X1)	Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji pegawai dan pembayarannya.	a. Dokumen yang digunakan b. Catatan akuntansi yang digunakan c. Fungsi yang terkait d. Jaringan prosedur yang membentuk sistem	Likert
2	Pengupahan (X2)	Berupa catatan, formulir, dokumen dan suatu jaringan prosedur yang saling berhubungan untuk membentuk serangkaian komponen yang dikoordinasikan sedemikian rupa yang digunakan untuk kepentingan perhitungan biaya upah dan penyedia informasi guna pengawasan biaya tenaga	a. Asas pengupahan b. Kebijakan pengupahan c. Upah dalam prespektif kerja d. Upah lembur e. Perhitungan upah lembur	Likert

		kerja.		
3	Insentif kerja (X3)	Semua sistem perangsang berkenaan pada produktivitas pegawai baik secara perorangan maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dapat diukur, apabila para pegawai menghasilkan kerja lebih banyak dari yang ditentukan, para pegawai memperoleh pembayaran lebih (maksudnya, pembayaran lebih inilah yang dinamakan incentive	1. Prestasi kerja 2. Pencapaian target 3. Keadilan dan kelayakan 4. Kebutuhan	Likert
4	Kinerja Keuangan (Y)	Kinerja keuangan adalah suatu analisi yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan – aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar sehingga dapat diketahui keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya yang digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan.	Perputaran Kas = <u>Penjualan bersih</u> Rata – rata kas	Rasio

Sumber: Penulis 2021

3.4.2 Pengukuran Variabel

Menurut Rusiadi (2015: 50), “Variabel Penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

1) Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2011:61), “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah penggajian (X_1), pengupahan (X_2), dan insentif kerja (X_3)”.

2) Variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2011:61), “Variabel terikat atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010:51), “Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data sekunder dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni:

1. Kuesioner

Arikunto (2015: 194), “Menjelaskan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden”. Kuesioner sendiri merupakan istilah lain dari angket, kuesioner adalah suatu bentuk instrument pengumpulan data yang fleksibel dan relatif sangat mudah digunakan menurut (Azwar, 2011:101). Kuesioner ini dikatakan sebagai metode

pengumpulan data yang mudah dan efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang diukur dan mengetahui hal apapun yang bias diharapkan dari responden penelitian (sugiyono, 2011:142).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber guna menghasilkan informasi yang tepat dari narasumber terpercaya serta yang mengetahui segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini. Sebelum peneliti mewawancarai narasumber, maka peneliti harus menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang akan di ajukan. Kemudian pertanyaan tersebut di susun dengan rapi untuk mempermudah peneliti dalam pengambilan kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

3. Observasi

Istilah lain dari observasi yaitu pengamatan. Observasi dilakukan dengan cara peneliti mengadakan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui segala sesuatu atau objek yang akan di teliti.

4. Dokumentasi

Menurut Narimawati dkk (2010:39), “Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan”. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan mengumpulkan data, yang diidentifikasi dari dokumentasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti oleh penulis, Yulyan (2014:49).

5. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan bukubuku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi kepustakaan juga menjadi bagian penting dalam kegiatan penelitian karena dapat memberikan informasi tentang modal sosial bank plecit secara lebih mendalam.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Keuangan pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian.

3.6.2 Uji Validitas

Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Dalam suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas ini digunakan terhadap responden untuk mengetahui apakah

instrument penelitian tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil korelasi bivariante dapat diketahui dengan melihat *output Cronbach's Alpha* yang ada pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) adalah 5% atau 0,05.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pengujian tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pengujian tersebut tidak valid

3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan konsisten. Stabil bila dilakukan pengukuran beberapa kali sehingga data dapat diandalkan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja. *One shot* atau pengukuran sekali adalah pengukuran hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's alpha (α), dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Cronbach's alpha adalah tolak ukur yang digunakan untuk menghubungkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha (α) diatas 0,6 untuk setiap masing-masing kuesioner.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi datanya berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Selain itu untuk menguji apakah sampel dalam penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka variabel distribusi normal
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.6.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan cara ringkas Uji White dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model

Ha : terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model

Kemudian hasil pengujian ini dibandingkan dengan nilai signifikansi (α). Jika probabilitas $x^2 \leq \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa

terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model. Namun sebaliknya, jika $x^2 > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model (Utomo, 2015:63).

3.6.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen - variabel independen yang ada dalam model berkorelasi satu sama lain. Ketika korelasi antara variabel independen sangat tinggi maka sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kondisi ini akan menyebabkan kita salah dalam mengambil kesimpulan. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas :

- 1) Melalui nilai t hitung, R² dan F ratio. Jika R² tinggi, nilai F ratio tinggi sedangkan sebagian besar bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.
- 2) Melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value > 0.1 dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.4.4 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi pengujian satu per satu variabel X dengan variabel Y menghasilkan *Deviation From Linearity* lebih dari 0,05. Sebaliknya jika signifikansi *Deviation From Linearity* kurang dari 0,05 maka bisa dikatakan variabel tidak linear.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Keuangan)

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 X2 X3 = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

X1 = Sistem Akuntansi Penggajian

X2 = Pengupahan

X3 = Insentif Kerja

ε = Error

3.6.6 Pengujian Hipotesis

3.6.6.1 Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara persial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah pengujian adalah sebag berikut : Pengujian melalui uji signifikansi dengan menggunakan indikator signifikansi 0.05, jika signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, namun jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali 2012:160).

3.6.6.2 Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: variabel-variabel bebas yaitu Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja keuangan.

Ha: variabel-variabel bebas Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja keuangan.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2011: 84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6.6.3 Determinasi Koefisien (R^2)

Determinasi koefisien digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat (Setiawan, 2015:12).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

Ayam penyet Ria adalah sesuatu bentuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang kuliner, Ayam Penyet Ria yang beralamat di jalan Karya No. 140 Medan. Ayam Penyet Ria ini awalnya tidak ada di kota Medan, seiring berkembangnya anak cabang restaurannya, Bapak pimpinan saya yang di Medan, berniat membuka restaurant Ayam Penyet Ria sendiri di kota Medan.

Menurut saya banyak sekali peminat Ayam Penyet Ria diluar negeri, hingga akhirnya bapak pimpinan saya membuka cabang nya di kota Medan.

Adapun cabang-cabang Ayam Penyet Ria yang ada di Medan adalah sebagai berikut:

- a. Ayam Penyet Ria cabang Center Point Mall, yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang ada di kota Medan.
- b. Ayam Penyet Ria cabang Merdeka Walk, lokasi ini sangat strategis tepat di jantung kota Medan, keberadaannya sangat tepat untuk memanjakan lidah para pengunjung Merdeka Walk untuk sekedar makan dan menikmati suasana malam di keramaian pusat kota Medan.
- c. Ayam Penyet Ria cabang Cemara Asri yang tepat terletak didalam komplek perumahan Cemara Asri Medan.
- d. Ayam Penyet Ria Cabang Thamrin Plaza Medan yang terletak di salah satu pusat perbelanjaan dan juga alamatnya terletak di jalan Thamrin.

Jadi saya sangat tertarik ingin melakukan Pelaksanaan Riset di Unit Ayam Penyet Ria Medan cabang Karya No. 140 Medan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang memiliki cita rasa khusus dan selalu dinikmati para customernya.

2. Misi Perusahaan

- a. Memberikan pelayanan jasa dan kenyamanan kepada masyarakat Sumatera Utara dengan kuantitas, Kontituitas, dan kualitas yang memenuhi perusahaan.
- b. Menciptakan lowongan pekerjaan bagi siapa saja yang berkeinginan bekerja sesuai peraturan yang ada.
- c. Meminimalkan keluhan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan prima.

1.1.3 Struktur Organisasi Ayam Penyet Ria Medan

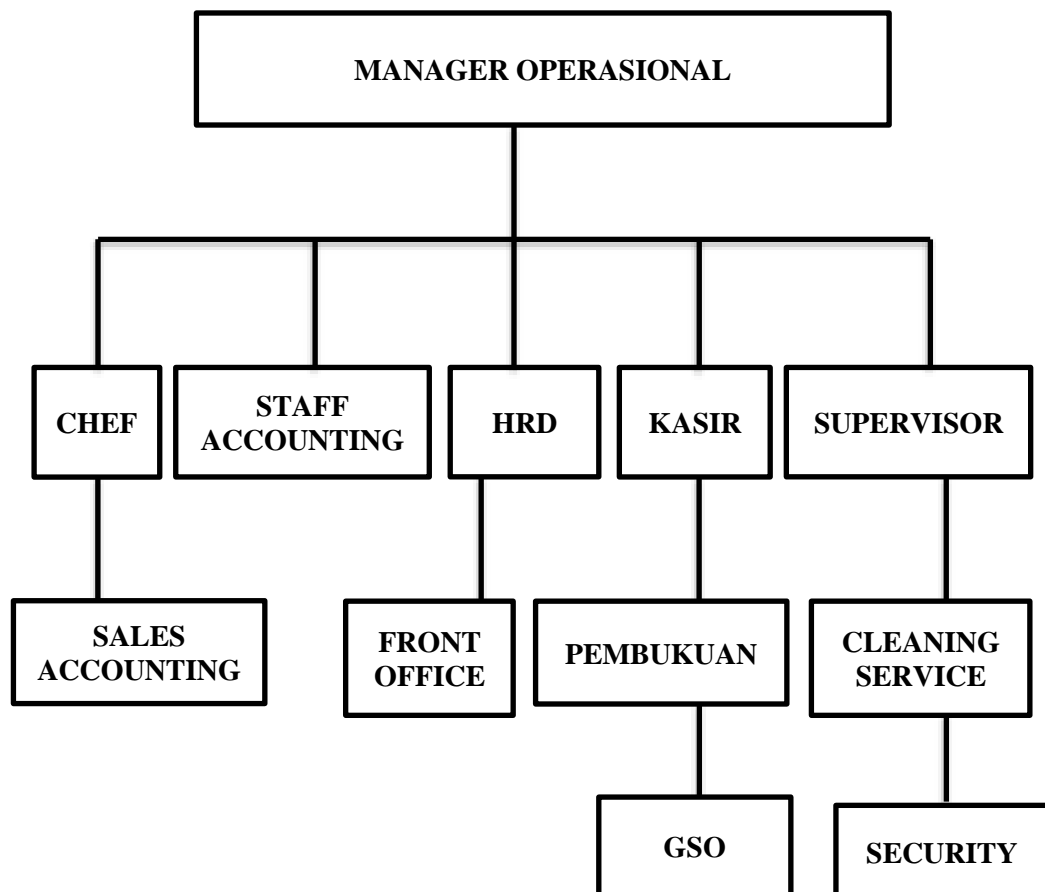
Pihak-pihak yang mengola persahaan diatur sedemikian rupa dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan hasil dari proses pengorganisasian. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan satuan organisasi dan individu-individu yang berada didalam suatu organisasi. Melalui struktur organisasi maka tugas-tugas wewenang dan tanggung jawab setiap pejabat dapat diketahui dengan jelas dan tegas.

Untuk perubahan mencapai keberhasilan yang diharapkan memperhatikan struktur organisasi perusahaan, yang merupakan salah satu unsur yang menentukan sukses tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi yang baik harus berfungsi sebagai alat pengatur maupun

pengawas usaha pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga usaha-usaha yang dilakukan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Struktur organisasi perusahaan yang disusun dengan baik dan jelas akan mencerminkan sumber-sumber yang dimiliki oleh perusahaan yang telah ada. Struktur tersebut juga harus memungkinkan pekerjaan semua bagian terinterasi dan terkoordinasi dengan baik.

Struktur organisasi terdiri dari Kepala Manager Operasional, Head Admin, Human Resource Departemen, Staff Accounting, SPV, Kasir, Pembukuan, Receptionist, dan Pegawai-Pegawai yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda.



Gambar 4.1 Struktur organisasi Restoran Ayam Penyet Ria Medan

Sumber : Perusahaan (2018)

4.1.4 Bidang – Bidang Kerja

Organisasi adalah suatu kumpulan personil dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu CV. Restoran Ayam Penyet Ria ini Medan Unit Karya telah menetapkan struktur organisasi dalam usahanya mencapai dan menjalankan perencanaan dan strategi terpadu perusahaan.

Susunan organisasi Unit Pelaksanaan terdiri atas:

1. Manager Operasional

Manager operasional bertanggung jawab kepada direksi dengan menguraikan tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Manager koordinasi dengan unit kerja terkait berhubungan dengan tugasnya.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program kerja perusahaan.
- c. Memimpin dan mengendalikan.
- d. Membuat dan Menyusun usulan anggaran tahunan perusahaan setelah berkonsultasi dengan unit kerja penyusunan anggaran.
- e. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya dengan pelanggan.
- f. Memelihara hubungan kerja yang baik dengan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan baik internal maupun eksternal.
- g. Membuat penilaian atas prestasi kerja atau konduite, memberikan sanksi sesuai dengan wewenangnya.
- h. Merekrut mitra kerja dan memberikan penilaian atas kerjanya sesuai dengan kewenangan yang diberikan.
- i. Melaksanakan penyampaian data dan informasi kegiatan perusahaan nya ke kantor pusat melalui perangkat system informasi atas saran secepatnya.

- j. Mengelola dengan baik terhadap penggunaan sarana dan prasarana, fasilitas serta dan kerja sesuai dengan peruntukan yang telah ditetapkan.
- k. Bertindak atas nama direksi untuk perusahaan yang dipimpinnya dalam urusan dengan pihak eksternal dengan kewenangannya yang diberikan.
- l. Mengadakan barang-barang tertentu sesuai dengan kebutuhannya berdasarkan ketentuan yang ditetapkan.
- m. Membuat dan menyampaikan laporan bulanan perkembangan perusahaan dilengkapi dengan evaluasinya.
- n. Membuat dan menyampaikan laporan keuangan perusahaan yang dilengkapi dengan evaluasi nya kinerjanya.
- o. Melaksanakan semua tugas diperusahaan dan tugas-tugas lain yang diberikan direksi.

2. Head Admin / Staff Accounting

Bagian head admin / staff accounting berwenangan bertanggung jawab atas:

- a. Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program kerja dibagian keuangan.
- c. Mengatur penyimpanan uang dalam batas tertentu sesuai dengan ketentuan.
- d. Mengupayakan penagihan tunggakan rekening guna meminimumkan saldo tunggakan rekening.
- e. Mengelola buku kas atau bank dan buku kas dana kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Melaksanakan pencatatan administrasi atas penggunaan dana kerja sesuai dengan peruntukan yang ditetapkan.

3. Kasir / Pembukuan

Kasir/pembukuan mempunyai wewenang dan tanggung jawab kerja sebagai berikut:

- a. Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program kerja di bagian keuangan.
- c. Mengatur penyimpanan uang dalam batas tertentu sesuai dengan ketentuan.
- d. Mengupayakan penagihan tunggakan rekening guna meminimumkan saldo tunggakan rekening.
- e. Mengelola buku kas atau bank dan buku kas dana kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Meneliti kebenaran atas pembayaran dari pelanggan yang menggunakan cek, giro atau surat berharga lainnya.
- g. Membuat laporan harian dan bulanan atas penerimaan dan pendapatan perusahaan.
- h. Melaksanakan penagihan rekening air dan non air, biaya telepon, dan listrik menurut jadwal penagihan setiap hari secara insentif dan efisien.
- i. Mengamankan dan menjaga tunggakan rekening yang tersimpan atau beum tertagih dan menghitung kesesuaiannya.
- j. Membuat dan menyampaikan laporan bulanan perkembangan bagian keuangan dilengkapi dengan evaluasinya.
- k. Membantu Manager Operasional untuk menyediakan data dan informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal.
- l. Membimbing, mengatur dan memperdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan dan pelaksanaan tugas.

- m. Melaksanakan semua tugas perusahaan dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Manager Operasional.

4. HRD (Human Resources Departement)

HRD memiliki wewenang dan tanggung jawab seperti:

- a. Melakukan koordinasi dengan bagian yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program kerja di bagian umum.
- c. Mengelola dan melaksanakan segala hal yang berkaitan dengan ketatausahaan, kepegawaian, Gudang rumah tangga dan angkutan.
- d. Memproses pengadaan atau pembelian barang untuk kebutuhan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- e. Memproses penertiban Surat Perintah Kerja (SPK) atau Kontrak atau Perjanjian untuk ketentuan yang berlaku.
- f. Membantu dan menyelenggarakan persiapan yang menyangkut acara rapat internal ataupun secara seremonial.
- g. Mendata hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kepegawaian, gaji dan tunjangan para pegawainya.
- h. Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perawatan bangunan kantor, kompleks, perumahan, perkarangan dan taman.
- i. Memberikan rekomendasi kepada Manager Operasional atas hal-hal yang berkaitan dengan mutasim, pembinaan dan pengembangan kualitas pegawai serta pengadaan barang dan lain-lain berikut system administrasi Gudang.
- j. Menyimpan dan mengamankan seluruh surat-surat berharga dan dokumen perusahaan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

- k. Mengatur dan mengembalikan persediaan barang-barang untuk kebutuhan perusahaan.
- l. Mengurus dan mengelola barang-barang investaris dan peralatan kerja yang ada instalasinya.
- m. Menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan kerja dan senantiasa melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam hal pengaturan petugassatuan keamanan.
- n. Membuat dan menyampaikan laporan bulanan perkembangan bagian umum dilengkapi dengan evaluasinya.
- o. Membantu manager operasional untuk menyediakan data dan informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal.
- p. Membimbing, mengatur dan memperdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan dan pelaksanaan tugasnya.
- q. Melaksanakan semua tugas diperusahaan dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manager perusahaan.

5. Supervisor (SPV)

Mempunyai wewenang dan tanggung jawab seperti:

- a. Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Merencanakan dan membuat program pengawasan fungsional di bagian pengawasan.
- c. Membantu kepala cabang dalam pengawasan bidang administrasi dan Teknik
Memberikan laporan kepada manager operasional atas kemungkinan terjadinya gangguan pada jaringan internet maupun telepon yang di akibatkan oleh kerja.

- d. Melakukan monitoring dan menyampaikan informasi adanya penyimpangan kerja di standar, prosedur maupun ketentuan-ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja baik yang dilakukan bagian lain maupun oleh pihak ketiga.
- e. Membuat laporan berskala atas pelaksanaan tugas pengawasan di perusahaan kepada kepala SPI dengan diketahui oleh manager operasional.
- f. Mengelola fungsi pengawasan dan senantiasa melakukan koordinasi dengan SPI, khususnya dalam pembinaan tugas-tugas pengawasan.
- g. Bersama manager operasional melakukan sosialisasi atas surat edaran, SK, nota dinas, dan ketentuan-ketentuan lainnya yang ditetapkan.
- h. Memberikan rekomendasi atas pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan oleh masing-masing seksi termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh pihak ketiga.
- i. Memeriksa kesesuaian kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan oleh pihak ketiga, agar sesuai dengan spesifikasi teknis dan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam SPK atau kontrak.
- j. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan surat edaran, SK, nota dinas, dan ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan.
- k. Membuat dan menyampaikan laporan bulanan perkembangan bagian pengawasan dilengkapi dengan evaluasinya.
- l. Membantu manager operasional untuk menyediakan data dan informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal.
- m. Membimbing, mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya.
- n. Melaksanakan semua tugas dip perusahaan dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manager operasional.

- o. Memberikan pengarahan terbaik untuk para karyawan bawahannya dengan peraturan yang ada diperusahaan.
- p. Memberikan pelayanan kepada customer dengan ramah tamah penuh dengan sopan santun.
- q. Menjalankan semua kegiatan perusahaan yang telah dipertanggung jawabkan dengan sebaik baiknya.

1.1.5 Penyajian Data

Penyajian data ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil tersebut disajikan melalui analisis deskriptif karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.

1.1.6 Analisis dan Evaluasi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program Statistical Package Social Sciences (SPSS). Dalam bab ini akan dipaparkan hasil analisis penelitian mengenai Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai yang bekerja pada bagian operasional (service) di Restoran Ayam Penyet Ria Medan dengan jumlah total sampel 50 Pegawai. Kuesioner disebarkan dengan angket. Setelah data hasil jawaban kuesioner diperoleh, dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil pengujian. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 23.

Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Observasi
1	Jumlah kuesioner yang disebar	50	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	2	4%
3	Jumlah kuesioner yang Kembali	48	96%

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Penelitian ini mengambil sampel Pegawai Restoran Ayam Penyet Ria karena dianggap dapat mewakili pendapat atau opini terhadap masalah yang diujikan dalam penelitian ini. Peneliti menganggap bahwa responden sudah mempunyai gambaran dan pengetahuan yang cukup untuk memahami masalah yang diujikan pada penelitian ini.

Sebelum data setiap variabel dan hasil penelitian di sajikan, terlebih dahulu akan disajikan data demografi responden. Data ini berisikan informasi mengenai jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 4.2 Demografi Responden

Uraian		Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	47.9
	Perempuan	25	52.1
	Jumlah	48	100.0
Usia	23-27 tahun	30	62.5
	28-31 tahun	16	33.3
	32-35 tahun	2	4.2
	Jumlah	48	100.0
Lama Bekerja	0-1 Tahun	6	12.5
	1-2 tahun	14	29.1
	2 tahun	28	58.4
	Jumlah	48	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu sebesar 52.1% dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki yang hanya sebesar 47.9%. Selanjutnya dari usia, dominan berusia 23-27 tahun yaitu sebesar 62.5%, diikuti umur 28-31 tahun sebesar 33.3%, umur 32-35 tahun sebesar 4.2% Selanjutnya adalah lama bekerja di dominasi pada 2 tahun sebesar 58.4%, 1-2 tahun sebesar 29.1% dan sisanya 0-1 tahun sebesar 12.5%.

a. Cash Turnover (CTO)

Perputaran kas menggambarkan kemampuan kas perusahaan dalam menghasilkan pendapatan sehingga dapat diketahui berapa kali kas berputar dalam satu periode tertentu (Bambang Riyanto, 2013:92). Tingkat perputaran kas merupakan ukuran efisiensi penggunaan kas yang dilakukan oleh perusahaan. Dikatakan sebagai ukuran efisiensi karena tingkat perputaran kas menggambarkan kecepatan arus kas kembalinya kas yang telah ditanamkan dalam modal kerja. Semakin tinggi perputaran kas ini akan semakin baik. Karena ini berarti semakin tinggi efisiensi penggunaan kasnya. Tetapi cash turnover yang berlebih-lebihan tingginya dapat berarti bahwa jumlah kas yang tersedia terlalu kecil untuk volume penjualan tersebut.

b. Rumus Cash Turnover adalah:

$$\text{Cash Turnover (CTO)} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Rata-rata kas}}$$

Tabel 4.3 Perputaran Kas

Perputaran Kas				
No	Komponen Laporan Keuangan	2018	2019	2020
1	Penjualan	Rp. 1.883.945.100	Rp. 1.021.100.221	Rp. 2.929.991.960
2	Rata – Rata Kas	Rp. 110.532.004	Rp. 101.214.102	Rp. 325.689.365

Sumber: Restoran Ayam Penyet Ria Medan (2021)

1.1.7 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu variabel. Statistik deskriptif dapat diamati melalui nilai *mean* dan *standard deviation*. Nilai mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden terhadap variabel yang diteliti. Standar deviasi menunjukkan sebaran data apakah cenderung homogen atau heterogen. Sementara itu nilai minimum adalah nilai terendah dari jawaban responden dan sebaliknya nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari jawaban responden.

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS statistik 23:

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

	N	Range	Min.	Max.	Mean		Std. Dev	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Penggajian Pengupahan	48	18	30	48	45.21	.643	4.453	19.828
	48	12	16	28	26.08	.381	2.640	6.972

insentif kerja	48	12	12	24	21.81	.382	2.647	7.007
kinerja keuangan	48	13	23	36	33.40	.453	3.140	9.861
Valid N (listwise)	48							

Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian memiliki nilai range 18, nilai minimum 30, nilai maksimum 48, nilai mean 45.21, standar eror nilai mean 643, nilai standar deviasi 4.453, dan nilai variance 19.828. Pengupahan memiliki nilai range 12, nilai minimum 16, nilai maksimum 28, nilai mean 45.21, standar eror nilai mean 381, nilai standar deviasi 2.640, dan nilai variance 6.972. Insentif kerja memiliki nilai range 12, nilai minimum 12, nilai maksimum 24, nilai mean 21.81 , standar eror nilai mean 382 , nilai standar deviasi 2.647 dan nilai variance 7.007. Kinerja keuangan memiliki nilai range 13, nilai minimum 23, nilai maksimum 36, nilai mean 33.40, standar eror nilai mean 453, nilai standar deviasi 3.140, dan nilai variance 9.861.

Dengan demikian hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan bahwa N merupakan banyaknya sampel yaitu kinerja keuangan pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Nilai range menunjukkan besarnya rentangan nilai yang dicapai pada setiap variabel. Nilai minimum menunjukkan besarnya nilai terendah untuk setiap variabel, sedangkan nilai maksimum menunjukkan besarnya nilai tertinggi untuk setiap variabel. Nilai mean menunjukkan besarnya nilai rata-rata untuk setiap variabel, sedangkan standar error nilai mean menyatakan kesalahan standar data terhadap rata-rata untuk setiap variabel. Nilai standar deviasi

menunjukkan besarnya simpangan baku untuk setiap variabel, dan nilai variance menunjukkan besarnya kuadrat simpangan baku untuk setiap variabel.

1.1.8 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah data dari kuesioner diperoleh. Validitas *item* ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap *item* total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor *item* dengan skor total *item* dengan bantuan *software* SPSS. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap *item* dengan skor total *item* dihitung dari *corrected item-total correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka *item-item* pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka *item-item* pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan *valid* apabila koefisien korelasi $r\text{-hitung}$ lebih besar dibandingkan koefisien $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah, dimana $r\text{-tabel}$ adalah yang dihitung dari $df = n - 2 = 48 - 2 = 46$ (dimana n adalah jumlah data).

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Sistem Akuntansi Penggajian (X₁)

Butir Pertanyaan	$r\text{hitung}$	$r\text{tabel}$	Keterangan
Sistem Akuntansi Penggajian 1	0,676	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 2	0.663	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 3	0,445	0.279	Valid

Sistem Akuntansi Penggajian 4	0,538	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 5	0,772	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 6	0,726	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 7	0,627	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 8	0.699	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 9	0,655	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 10	0,597	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 11	0,707	0.279	Valid
Sistem Akuntansi Penggajian 12	0,703	0.279	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diatas, *item-item* pertanyaan mengenai sistem kuntansi Penggajian memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel sistem akuntansi penggajian dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengupahan (X₂)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengupahan 1	0,781	0.279	Valid
Pengupahan 2	0,657	0.279	Valid
Pengupahan 3	0,848	0.279	Valid
Pengupahan 4	0,617	0.279	Valid
Pengupahan 5	0,683	0.279	Valid
Pengupahan 6	0,719	0.279	Valid
Pengupahan 7	0,754	0.279	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diatas, *item-item* pertanyaan mengenai pengupahan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel pengupahan dapat dinyatakan *valid*.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Insentif Kerja (X₃)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Insentif Kerja 1	0,684	0.279	Valid
Insentif Kerja 2	0,672	0.279	Valid
Insentif Kerja 3	0,714	0.279	Valid
Insentif Kerja 4	0,820	0.279	Valid
Insentif Kerja 5	0,815	0.279	Valid
Insentif Kerja 6	0,794	0.279	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.7 diatas, *item-item* pertanyaan mengenai insentif Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel insentif kerja dapat dinyatakan *valid*.

1.1.9 Uji Realibilitas

Uji realibitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas data dengan bantuan software SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (CA)	N of Items	Batas CA	Ket.
Sitem Akuntansi Penggajian (X ₁)	0,767	13	0,6	Reliabel
Pengupahan (X ₂)	0,782	8	0,6	Reliabel
Insentif Kerja(X ₃)	0,792	7	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan variabel sistem akuntansi penggajian, pengupahan, insentif kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih

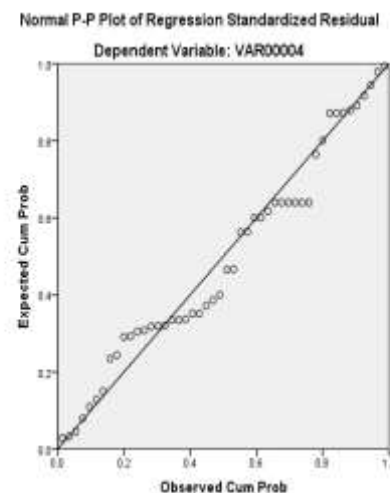
besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga kuesioner dapat menjadi instrumen yang digunakan secara berulang.

1.1.10 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal yang ditunjukkan pada hasil Histogram dan Normal *P-P Plot*.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P Plot



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai sebaran normal apabila data tersebar disekitar garis. Dari gambar diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis, maka sebaran data normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier berganda tidak efisien dan akurat. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Heterokedastisitas mengakibatkan nilai-nilai estimator atau koefisien regresi menjadi tidak efisien walaupun estimator tidak bisa dan konsisten. Cara untuk mencari adakah heteroskedastisitas adalah dengan cara menggunakan uji glejser. Uji glejser akan meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual sebagai variabel dependennya. Regresi bisa dikategorikan bebas dari heteroskedastisitas jika probabilitas signifikansi variabel $> 0,05$. Sebaliknya jika probabilitas signifikansi variabel:

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.Kritis	Sig.	Ket.
Sistem Akuntansi Penggajian (X_1)	0.05	.492	Tidak Ada Heterokedastisitas
Pengupahan (X_2)	0.05	.942	Tidak Ada Heterokedastisitas
Insentif Kerja (X_3)	0.05	.537	Tidak Ada Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel mempunyai nilai lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji regresi dapat dilakukan.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Dari tabel menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Ket.
Sistem Akuntansi Penggajian (X_1)	0.852	1.173	Tidak Ada Multikolinearitas
Pengupahan (X_2)	0.848	1.179	Tidak Ada Multikolinearitas
Insentif Kerja (X_3)	0.920	1.087	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi pengujian satu per satu variabel X dengan variabel Y menghasilkan *Deviation From Linearity* lebih dari 0,05. Sebaliknya jika signifikansi *Deviation From Linearity* kurang dari 0,05 maka bisa dikatakan variabel tidak linear. Berikut adalah tabel ringkasan hasil uji linearitas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Indikator	F-hitung	Sig.	Ket.
Sistem Akuntansi Penggajian (X_1)	8,858	0,162	Linear
Pengupahan (X_2)	4.285	0,114	Linear
Insentif Kerja (X_3)	0,159	0,992	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai sig *Deviation From Linearity* mempunyai nilai lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel X mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel Y.

1.1.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mempermudah dalam membaca hasil dan interpretasi regresi dalam bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan bantuan program SPSS versi 23 dalam pengolahan data sehingga didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.971	7.288		.408	.686
	Sistem Akuntansi Penggajian	.507	.122	.526	4.161	.000
	Pengupahan	.286	.147	.240	1.945	.005
	Insentif Kerja	.421	.113	.422	2.612	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (cash turnover)

Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.971 + 0,507 X_1 + 0,286 X_2 + 0,421 X_3 + \varepsilon$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi variabel sistem akuntansi penggajian (X_1) sebesar 0,507 artinya setiap peningkatan sistem akuntansi penggajian sebanyak 1, akan meningkatkan kinerja keuangan (cash turnover) sebesar 50,7% dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel sistem akuntansi penggajian (X_2) sebesar 0,286 artinya setiap peningkatan sistem akuntansi penggajian sebanyak 1, akan meningkatkan kinerja keuangan (cash turnover) sebesar 28,6% dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel sistem akuntansi penggajian (X_3) sebesar 0,421 artinya setiap peningkatan sistem akuntansi penggajian sebanyak 1,

akan meningkatkan kinerja keuangan (cash turnover) sebesar 42,1% dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.

1.1.12 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Tingkat signifikansi nyata yang digunakan sebesar 5% atau sama dengan 95% derajat keyakinan. Kriteria uji regresi parsial (t uji) yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya pengaruh ketiga variabel independen secara parsial terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria Medan adalah nilai signifikansi uji $t < 5\%$.

Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	2.971	7.288			.408	.686
	Sistem Akuntansi	.507	.122	.526	4.161		.000
	Penggajian	.286	.147	.240	1.945		.005
	Pengupahan	.421	.113	.422	2.612		.011
	Insentif Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan
Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2021

Untuk Kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t, untuk $n = 48$, variabel bebas $48 - 2 = 46$ adalah 1,678

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. T_{hitung} Sistem Akuntansi Penggajian = 4.161 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $4.161 > 1.678$, nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Sistem Akuntansi Penggajian (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria medan.

b. T_{hitung} Pengupahan = 1.945 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $1.945 > 1.678$, nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Pengupahan (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria medan.

c. T_{hitung} Insentif Kerja = 2.612 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $2.612 > 1.678$, nilai signifikansi $0.011 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Insentif Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria Medan.

b. Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Insentif Kerja. Dalam uji F ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai Sig yang terdapat dalam tabel anova yang disajikan dibawah ini dalam tabel di bawah. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai F hitung yang terdapat dalam tabel anova kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, sedangkan nilai Sig dibandingkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.05. Pengujian terhadap hipotesis dalam uji F ini dilakukan dengan menggunakan metode single regression analysis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hipotesis diuji

pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan kriteria keputusan dibawah ini:

- a. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Insentif Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

H_a : Ada pengaruh pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Insentif Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

**Tabel 4.14 Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.477	3	67.826	11.478	.000 ^b
	Residual	260.002	44	5.909		
	Total	463.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (cash turnover)

b. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Pengupahan, Sistem Akuntansi Penggajian

b. Dependent Variabel : Kinerja Keuangan (cash turnover)

Sumber : Hasil oleh data SPSS 23, 2021

Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan uji F yang telah dilakukan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 yakni kurang dari 0.05. Selain itu diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11.478 yakni lebih besar dari F_{tabel} sebesar 0,2845. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan dan Insentif Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Keuangan (cash turnover) Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan.

c. Determinasi Koefisien (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau R Square menjelaskan seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi berkisar di antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dapat dilihat pada tabel model summary di bawah ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji R^2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.401	2.431

a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Pengupahan, Sistem Akuntansi Penggajian

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2021

R Square adalah sebesar 0.663 artinya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 66,3%, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $X_1 - X_3$ berpengaruh sebesar 66,3% terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

1.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung/sejalan dengan penelitian Yustika Dwi Setyaningsi yang berjudul “Analisis Sistem Akuntansi dan Prosedur Penggajian/Pengupahan Untuk Mendukung Efektivitas Pengendalian Internal

Pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Kwala Madu. Jumlah kuesioner yang dapat dikumpulkan dan diolah oleh peneliti adalah 50 pegawai yang berasal dari 5 Cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan yang lama bekerja 0-1 tahun sebanyak 12,5%, 1-2 tahun 29,1%, 2 tahun 58,4%. Berdasarkan hasil olah data, responden berjenis kelamin laki-laki memiliki persentasi 47,9% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan memiliki persentase 52,1%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji regresi simultan (uji F), uji regresi parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) di atas, di dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang digunakan untuk menguji variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi Kinerja Keuangan (cash turnover) Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan, maka diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut:

a. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai T_{hitung} Sistem Akuntansi Penggajian = 4.161 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $4.161 > 1.678$, nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Sistem Akuntansi Penggajian (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Taufiq Nuriansyah (2019) yang menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover). Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan pegawainya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

b. Pengupahan Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai T_{hitung} Pengupahan = 1.945 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $1.945 > 1.678$, nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Pengupahan (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Harry Asmara (2020) yang menunjukkan bahwa pengupahan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover).

Pengupahan dapat berfungsi sebagai stimulus bagi pegawai, adanya pengupahan yang tinggi, maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja Nasution (2014:30).

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai T_{hitung} Insentif Kerja = 2.612 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $2.612 > 1.678$, nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima berarti bahwa Variabel Insentif Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyet ria Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Irawan (2018) dan Turangan (2017), yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover).

Penelitian ini menyatakan bahwa metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik.

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong pegawai dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

d. Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Insentif Kerja, dan Kinerja Keuangan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,478 > F_{tabel}$ sebesar 0,2845 dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi penggajian, pengupahan dan insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada restoran ayam penyeteria Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Taufiq Nuriansyah, 2019), (Harry Asmara, 2020), yang menyebutkan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan (cash turnover) Pada Restoran Ayam Penyeteria Medan. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian imbalan maupun penghargaan

kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian keuangan restoran. Pengupahan artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi pegawai dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Faktor-faktor yang diuji antara lain sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden pegawai yang ada pada 5 Cabang Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Proses pengumpulan data dimulai sejak bulan juli 2021 dengan menyebarkan kuesioner. Setelah data terkumpul, pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 23 untuk menguji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab 4, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi penggajian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Dimana nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,507 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Pengupahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Dimana nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,286 dan nilai signifikan sebesar 0,005.

3. Insentif kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Dimana nilai regresi yang dimiliki sebesar 0.421 dan nilai signifikan sebesar 0,011.
4. Sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan insentif kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (cash turnover) pada Restoran Ayam Penyet Ria Medan. Dimana nilai Fhitung yang dimiliki sebesar 11,478 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem gaji yang dijalankan, diharapkan perusahaan dapat memberikan yang terbaik bagi karyawan nya dengan memberikan gaji yang adil yang disesuaikan dengan kenaikan tingkat harga, besarnya gaji di perusahaan lainnya yang sejenis, dan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi pandangan karyawan mengenai adil atau tidaknya gaji yang diterima.
2. Perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat pengupahan karyawan sesuai pengalaman, keterampilan dan pendidikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menjalin hubungan internal agar tercipta kondisi yang kondusif. Perusahaan seharusnya mematokkan pengupahan dengan upah referensi pada regional perusahaan.

3. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi nominal insentif kerja yang akan diberikan kepada karyawan berprestasi. Karena hal tersebut akan memicu tingkat kinerja yang tinggi di perusahaan.
4. Kepada pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kiranya memperhatikan aspek penggajian, pengupahan dan insentif kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu alat motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, & S. Ruky. (2018). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Gramedia.
- Adisasmita, R. (2014). *Pengelolaan Pendapatan Dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agustin, Darminto, Dan Handayani. (2013). *Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Agung, G, (2012). *Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt Fajar Surya Wisesa Tbk Periode Tahun 2009, 2010 Dan 2011*. Fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi Dipublikasikan
- Arnita, V., Nasution, N. A., & Murnihati, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Tbk. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 4(1), 512-517.
- Baridwan, Zaki. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Kedua*. Ykpn. Yogyakarta.
- Barus, M. D. B., & Azzahra, A. S. (2020). Analisis Aplikasi Dan Penerapan Matematika Pada Ilmu Ekonomi Fungsi Permintaan Dan Penawaran. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 11(1), 103-114.
- Diana, Anastasia, Dan Setiawati, & Lilis. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi : Perancangan, Proses, Dan Penerapan*.
- Edison, Et Al. (2016). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*, Bandung: Alfabeta
- Ghozali, & Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20*, . Semarang: Edisi Enam.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. (2016). *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Uu Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Pt: Citra Aditya Bakti.
- Hall, James A. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Jilid 1, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap,, & Sofyan Syafri. (2016). *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, & Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

- Hasibuan, & Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Upp Amp Y Kpn.
- Katan Akuntan Indonesia. 2000. *Akuntansi Perbankan*. Psak No.31 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta.
- Jogiyanto, H. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Struktural Equation Modelling*. Jogjakarta: Upp Stim Ykpn.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Prasada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Koontz Et Al. (2012). *Manajemen. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniasari, Rahmah. (2014). *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Mengadopsi Ifrs (International Financial Reporting Standard) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2011*. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Darussalam. Skripsi Dipublikasikan.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta : Stie Ykpn.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Robert L. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi (Edisi 4 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2011. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Narimawati,, Umi,, & Sri Dewi Anggadini Dan Lina Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi Unikom*. Bekasi : Penerbit Genesis.

- Robbins, Stephen P, & Judge, Timothy A . (2013). *Orgazational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusiadi, Subiantoro, N, & Hidayat, R. (2013). *Metode Penelitian: Manajemen , Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Usu Press.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, A., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. P. U. (2018). Financial Distress Analysis On Indonesia Stock Exchange Companies. *Int. J. Innov. Res. Multidiscip. F*, 4(3), 73-74.
- Sari Hrp, A. P. (2019). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Penegendalian Intern Pada Pt. Sriakndi Inti Lestari Medan. Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sarwoto. (2010). *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. (2014). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirait, & Justine. (2013). *Memahami Aspek - Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Siregar Oktarini, K. (2017). Measurement Of Regional Financial Performance And Economic Growth: A Lesson From North Sumatera Province, Indonesia. *International Journal Of Accounting And Financial Reporting*, 7(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sujatmoko Dan Koko. (2011). *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta. Skripsi*. Medan: Usu Repository.

- Warren, Et, & Al. (2015). *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salembah Empat.
- Rachman. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor*. Sungguminasa Gowa
- Ridhawati, Rini. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Economic Value Added (Eva) Dan Market Value Added (Mva)*. Jurnal Imliah Mahasiswa Feb.
- Munawir, S. 2012. *Analisis Informasi Keuangan*, Liberty, Yogyakarta. Natalia
- Silaen. (2017) *Pengaruh Sikap, Etika Kerja Dan Tingkat Penghasilan Kerja Pada Bpjs*. Ketenagakerjaan Medan

<https://pph21.id/?Mod=Pph21&Page=Show&Modul=Studi&Id=49>

<https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5dbec013186ad/pengaturan-upah-bagi-karyawan-yang-masuk-di-tengah-bulan/>

<https://www.pahamindonesia.org/gaji-di-bawah-upah-minimum-karena-bergantung-pendapatan-perusahaan/>

<https://makanmana.net/2011/04/28/ayam-penyet-ria-khas-ibu-ruth/>