

**ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN TAMBUN
UTARA (STUDI KASUS PADA TAMAN KANAK KANAK
KECAMATAN TAMBUN UTARA)**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Akuntansi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

KHOIRIYAH
2421801630



JURUSAN AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
2022



JURUSAN AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
KECAMATAN TAMBUN UTARA**

Oleh:

Nama : KHOIRIYAH
NIM : 2421801630
Jurusan : Akuntansi

Telah Disetujui dan Disahkan pada Tanggal 15 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,

Rizkison, SE.I., M.Si

Menyetujui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Israfil Munawarah, SE., M.S.Ak

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
KECAMATAN TAMBUN UTARA**

Oleh:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Jurusan : Akuntansi

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Senin
Tanggal : 15 Agustus 2022
Waktu : 14.30 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : M. Hari Purnomo, SE. AK, MM (..........)

Anggota I : Wahjuny Djamaa, SE., M.Sc., Ak (..........)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Israfil Munawarah, SE., M.S.Ak

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KHOIRIYAH
NIM : 2421801630
Jurusan Studi : Akuntansi
Nomor KTP : 3216055112990005
Alamat : Kp. Karang Mulya RT. 08/08 Karang Satria, Tambun Utara,
Bekasi.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Analisa Sistem Biaya Penggajian terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kec. Tambun Utara (Studi Kasus pada Taman Kanak-Kanak Kec. Tambun Utara) ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar keserjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 15 Agustus 2022



ABSTRAK

KHOIRIYAH. NIM 2421801630. ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN TAMBUN UTARA.

Sistem penggajian yang dirancang dengan baik akan berimplikasi terhadap beberapa hal diantaranya prestasi, motivasi, juga kepuasan pekerja dan perusahaan, namun adakalanya sistem penggajian yang dirancang baik bukan satu-satunya faktor yang menentukan berprestasi atau bermotivasi seorang pekerja meskipun sistem penggajian tidak dirancang dengan baik dan jumlah gaji yang diterima sangat kecil. Pekerja menjadi guru Taman Kanak-kanak adalah salah satu gambaran buram dari sisi lain pendidikan kita sehingga tak mengherankan profesi guru TK bagi sebagian orang adalah profesi yang tersisihkan dan begitu lekat dengan gambaran keikhlasan dan kesabaran. Mereka harus ikhlas dengan gaji yang sangat kecil, mereka juga harus ikhlas bekerja dengan beban kerja yang sangat berat karena tak jarang seorang guru TK memiliki fungsi, guru kelas merangkap administrasi dengan merangkap petugas kebersihan.

Tujuan dari penelitian ini masalah untuk mengetahui dan menganalisis Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner dan juga wawancara. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Adapun sampel di penelitian ini berjumlah 18 responden, dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,014 (dibulatkan menjadi 1%) atau 1% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi sistem penggajian maka semakin tinggi pula prestasi kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara. Sedangkan 99% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selain itu juga diperoleh dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=32,132+0,007X$. Konstanta sebesar 32,132 artinya jika sistem penggajian (X) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilai negative yaitu sebesar 32,132. Koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 0,007 artinya jika sistem penggajian mengalami 1, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,007. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel sistem penggajian (X) dan variabel prestasi kerja (Y), semakin naik sistem penggajian maka semakin meningkat prestasi kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.

Kata Kunci : Sistem Penggajian, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

KHOIRIYAH. NIM 2421801630. PAYMENT COST SYSTEM ANALYSIS ON THE WORK ACHIEVEMENT OF KINDERGARTEN TEACHERS, TAMBUN UTARA DISTRICT.

A well-designed payroll system will have implications for several things including achievement, motivation, as well as employee and company satisfaction, but sometimes a well-designed payroll system is not the only factor that determines the achievement or motivation of a worker even though the payroll system is not designed properly and the amount very low salary. Working as a Kindergarten teacher is a blurry picture of the other side of our education, so it is not surprising that the profession of a Kindergarten teacher for some people is a profession that is marginalized and so attached to the image of sincerity and patience. They must be sincere with a very small salary, they must also be willing to work with a very heavy workload because not infrequently a kindergarten teacher has a function, a class teacher concurrently administration and concurrently cleaning staff.

The purpose of this study is to find out and analyze the Payroll Cost System on the Work Achievement of Kindergarten Teachers in North Tambun District. The type of research used is survey research with research methods in the form of data collection using questionnaires and interviews. The data analysis model used is simple linear regression analysis. The sample in this study amounted to 18 respondents, using simple regression analysis.

This is shown from the results of the analysis of the coefficient of determination of 0.014 (rounded to 1%) or 1%, then it has a positive effect, meaning that the higher the payroll system, the higher the work performance of Kindergarten Teachers in Tambun Utara District. While 99% is a factor that affects the Y variable from other factors that are not examined by researchers. In addition, it is also obtained from the results of a simple linear regression equation $Y=32,132+0,007X$. The constant of 32.132 means that if the payroll system (X) has a value of 0, then the work performance (Y) has a negative value of 32.132. The regression coefficient for the work performance variable is 0.007, meaning that if the payroll system experiences 1, then work performance (Y) will increase by 0.007. The coefficient is positive, meaning that there is a positive relationship between the payroll system variable (X) and the work performance variable (Y), the higher the salary system, the higher the work performance of Kindergarten Teachers in Tambun Utara District.

Keywords: Payroll System, Work Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul “Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara (Studi Kasus Pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara)” ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh sistem biaya penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara. Dan Untuk mengukur prestasi kerja guru dengan sistem penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak menyumbangkan saran, bimbingan serta dukungan sehingga skripsi ini terselesaikan, terutama kepada:

1. Bapak H. Nurdin Rifa’I, SE, MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici yang telah mengelola kampus dengan cukup baik.
3. Bapak Israfil Munawarah, SE, M.S.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan prodi kampus dengan baik.
4. Bapak Rizkison, SE.I, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.

5. Seluruh bapak dan ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Program Studi Akuntansi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi seperti sekarang ini.
6. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Ayahanda Ismail Ruslan serta Ibunda Rukiyah tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 yang telah bersama-sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun penuh suka cita.
9. Seluruh Guru dan Staff Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara yang sudah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu diberikan kesuksesan. Aamiin.

Depok, 15 Agustus 2022

Penulis

KHOIRIYAH

NIM: 2421801630

DAFTAR ISI

COVER	I
PERNYATAAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ABSTRAK	IV
<i>ABSTRACT</i>	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIII
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
1.2. IDENTIFIKASI MASALAH	5
1.3. PEMBATASAN MASALAH	6
1.4. RUMUSAN MASALAH	6
1.5. TUJUAN PENELITIAN	6
1.6. MANFAAT PENELITIAN	7
1.7. SISTEMATIKA PENULISAN	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. LANDASAN TEORI.....	9
2.1.1. Akuntansi	9
2.1.2. Laporan Keuangan	12
2.1.3. Analisa Sistem Biaya Penggajian	13
2.1.4. Prestasi Kerja	26
2.2. PENELITIAN TERDAHULU.....	29
2.3. KERANGKA KONSEPTUAL.....	31
BAB III.....	34
METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	34
3.2. JENIS PENELITIAN	35
3.3. POPULASI DAN SAMPEL	36
3.3.1. Populasi.....	36

3.3.2. Sampel	37
3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	38
3.5. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	39
3.6. TEKNIK ANALISIS DATA	39
3.6.1. Skala Pengukuran	39
3.6.2. Persamaan Regresi.....	40
3.6.3. Koefisien Korelasi	40
3.6.4. Koefisien Determinan	41
3.6.5. Kriteria Hubungan Korelasi.....	42
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. HASIL PENELITIAN.....	43
4.1.1. Gambaran Umum Taman Kanak – Kanak.....	43
4.1.2. Analisis Sistem Biaya Penggajian	47
4.1.3. Prestasi Kerja	51
4.1.4. Hasil Deskripsi Data	51
4.2 PEMBAHASAN.....	55
BAB V.....	57
SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. SIMPULAN.....	57
5.2. SARAN	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1. PENELITIAN TERDAHULU	31
TABEL 3.1. JADWAL PELAKSANAAN PENELITIAN.....	34
TABEL 3.1. JUMLAH POPULASI.....	37
TABEL 3.2 JUMLAH POPULASI DAN SAMPEL	37
TABEL 3.3 <i>GUILFORD'S EMPIRICAL RULE</i>	42
TABEL 4.1 DATA STRUKTUR ORGANISASI RA AN NUR RAHMAN.....	44
TABEL 4.2 KEADAAN PERSONIL TK BINTANG KECIL TAHUN AJARAN 2021/2022.....	46
TABEL 4.3 STRUKTUR ORGANISASI TKIT AL-A'RAF.....	47
TABEL 4.4 LAPORAN KEUANGAN RA AN NUR RAHMAN, TKIT ASH SHAHABAH, TK ROUDLATUL ATHFAL YAHIB, TK BINTANG KECIL, DAN TKIT AL-A'RAF.....	47
TABEL 4.5 HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI.....	52
TABEL 4.6 HASIL UJI NILAI SIGNIFIKAN.....	52
TABEL 4.7 REGRESI SEDERHANA.....	53
TABEL 4.8 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Siklus Akuntansi	10
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	32

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT KETERANGAN PENELITIAN	61
LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN	66
LAMPIRAN 3. WAWANCARA PENELITIAN	69
LAMPIRAN 4. TABULASI DATA	70
LAMPIRAN 5. HASIL OLAH DATA EXCEL	72
LAMPIRAN 6. KARTU BIMBINGAN	73
LAMPIRAN 7. RIWAYAT HIDUP	74
LAMPIRAN 8. DOKUMENTASI	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keinginan yang mendorong seorang menjadi pekerja ada bermacam, ada yang bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (*The desire to live*), ada juga keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja (*The desire for possession*), lalu ada juga bekerja karena keinginan untuk mendapatkan kekuasaan (*The desire for power*), dan yang terakhir keinginan yang mendorong seseorang untuk mendapatkan pengakuan (*The desire for recognition*), (Peterson & Plowman, (2014:120)).

Berarti keinginan dan motif dari masing-masing pekerjaan berbeda-beda. Beberapa peneliti yang dilakukan oleh pakar menekankan bahwa motif utama yang mendorong seseorang untuk menjadi pekerja adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup (*The desire to live*).

Manusia merupakan sumberdaya penentu keberhasilan perusahaan, yaitu adanya karyawan, maka sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah. Besarnya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kecakapan pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa angsuran diharapkan. Akibat dari sumber daya manusia tersebut perusahaan berkewajiban untuk membalas jasanya baik secara langsung maupun tidak

langsung atau produktifitas dan keahlian tenaga kerja yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Gaji merupakan pengeluaran rutin perusahaan yang relatif besar. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang baik agar dalam pencatatan gaji diperhatikan kriteria-kriteria dan ketentuan yang diterapkan.

Upah merupakan hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar dan untuk suasana kerja yang baik, penting bahwa gaji dibayar tepatpada waktunya dengan dasar yang akurat. Gaji yang diterima karyawan akan dikenakan pajak penghasilan yang dikenakan tersebut telah diatur dalam undang-undang perpajakan yaitu UU No. 17 tahun 2000. Gaji bersih merupakan gaji yang diterima oleh karyawan setelah dikurangi pajak dan potong-potongan lainnya.

Gaji merupakan bagian dari kompensasi atau penghargaan yang paling besar yang perusahaan berikan sebagai balas jasa atau imbalan kepada karyawannya. Bagi karyawan gaji merupakan nilai hak dari prestasi, serta sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, gaji merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

Sistem penggajian dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan dan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh karyawan, karena gaji merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem penggajian dan pengupahan.

Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa Departemen yang ada didalamnya, yaitu Departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian SDM, bagian akuntansi. Bagian SDM bertanggung jawab pada masalah kepegawaian, seperti: pengangkatan pegawai, penerimaan atau perekrutan pegawai, hukuman pegawai bagi yang melanggar kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap masalah penggajian karyawan. Bagian kasir biasanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan

bagian akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja. Sistem akuntansi penggajian adalah formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang di bayarkan tiap bulan yang di koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Tanjung (2015:30) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2014:94). Sedangkan Menurut Megasari Rismawardani, Mei Indrawati, Hidayat (2019:472) Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak pegawai yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas sumber daya manusia di suatu intasi secara keseluruhan akan meningkat.

Jadi dapat disimpulkan diatas bahwa prestasi kerja merupakan faktor pendorong. Sebaliknya upah dan gaji merupakan faktor pendorong ketidakpuasan, walaupun ada berbagai pendorong selain uang, upah atau gaji merupakan faktor utama dalam hubungan tenaga kerja.

Sistem penggajian dipandang sebagai masalah yang amat penting, sebab masalah penggajian terkait dengan berbagai hal. Berikut Pengertian Sistem akuntansi penggajian Menurut (Mulyadi, 2016 : 373) Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Bagi karyawan gaji yang diterima tidak hanya sebagai pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pemberian gaji yang memadai akan memberikan jaminan ketenangan hidup bagi karyawan sehingga ia dapat bekerja dengan penuh pengabdian pada perusahaan di tempat ia bekerja. Dengan kata lain sistem penggajian yang baik adalah suatu sistem yang mampu menjamin kepuasan para

karyawan, memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang-orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif dan bekerja produktif bagi keperluan perusahaan. Jika para karyawan pada suatu perusahaan diliputi oleh rasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang ia lakukan, maka motivasi akan menurun dan pada akhirnya hasil kerja yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer. Sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi yang saling berkaitan satu dengan lainnya. (Mulyadi, 2016:340).

Supaya lebih efektif, sistem penggajian perusahaan haruslah memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan adanya suatu sistem penggajian yang dirancang dengan baik merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi pimpinan untuk dapat menyampaikan pandangan mengenai nilai seorang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang dirancang dengan baik akan berimplikasi terhadap beberapa hal diantaranya prestasi,

motivasi, juga kepuasan pekerja dan perusahaan, namun adakalanya sistem penggajian yang dirancang baik bukan satu-satunya faktor yang menentukan berprestasi atau bermotivasi seorang pekerja meskipun sistem penggajian tidak dirancang dengan baik dan jumlah gaji yang diterima sangat kecil. Pekerja menjadi guru Taman Kanak-kanak adalah salah satu gambaran buram dari sisi lain pendidikan kita sehingga tak mengherankan profesi guru TK bagi sebagian orang adalah profesi yang tersisihkan dan begitu lekat dengan gambaran keikhlasan dan kesabaran. Mereka harus ikhlas dengan gaji yang sangat kecil, mereka juga harus ikhlas bekerja dengan beban kerja yang sangat berat karena tak jarang seorang guru TK memiliki fungsi, guru kelas merangkap administrasi dengan merangkap petugas kebersihan. Data yang penulis peroleh sampai dengan awal tahun 2022, gender perempuan begitu mendominasi profesi guru TK. Yang menjadi pertanyaan adalah, apakah prestasi kerja gender perempuan jauh lebih baik atau gender perempuan jauh lebih terpuaskan dengan kondisi diatas.

Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara, begitu identik dengan beberapa hal, keikhlasan menerima gaji yang sangat kecil, kesabaran yang luar biasa. Berdasarkan uraian di atas dan mengingat betapa pentingnya Sistem penggajian maka penulis tertarik untuk penelitian mengenai judul **“ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN TAMBUN UTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut terdapat beberapa hal yang mempengaruhi sistem biaya penggajian terhadap prestasi kerja yang dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Di Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara kurangnya sistem biaya penggajian terhadap prestasi kerja guru.
2. Pemberian upah yang kurang adil di Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara akan mengakibatkan terjadinya mogok kerja dan unjuk rasa guru.

3. Sistem upah yang kurang adil dan pembagian kerja yang kurang tepat akan mengakibatkan prestasi kerja guru rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menyederhanakan masalah. Dengan pembatasan masalah yang jelas peneliti bisa mengarahkan pembahasannya dengan lebih seksama dan bisa merumuskan masalah-masalahnya dengan jelas, serta mengetahui faktor-faktor variabel yang akan diteliti sehingga dapat menentukan cara atau metode pemecahannya dan alat yang dipergunakan. Penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yaitu mengenai Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara dengan variabel sebagai berikut:

1. Sistem Biaya Penggajian Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara
2. Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem biaya penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara?
2. Bagaimana mengukur prestasi kerja guru dengan sistem penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem biaya penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

2. Untuk mengukur prestasi kerja guru dengan sistem penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan mengenai Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberap subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Akuntansi

1. Pengertian Akuntansi

Definisi akuntansi menurut Financial Accounting Standards Board (FASB) (2017) merupakan kegiatan jasa yang berfungsi menyediakan suatu informasi kuantitatif yang kemudian digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi. Sedangkan Menurut Gradi (2017:24) akuntansi yaitu sebagai fungsi organisasi secara sistematis, dapat dipercaya dan original dalam mencatat, mengklasifikasi, memproses, membuat ikhtisar, menganalisa, menginterpretasi seluruh transaksi dan kejadian serta karakter keuangan yang terjadi dalam operasional perusahaan sebagai pertanggungjawaban atas kinerjanya.

Akuntansi menurut Sumarsan (2017:1) adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi, serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi keuangan atau suatu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi merupakan proses mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan. Proses tersebut menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi para pemakai laporan users untuk pengambilan keputusan.

2. Siklus Akuntansi

Siklus akuntansi menurut Hery (2014:42) merupakan proses penyusunan seluruh transaksi bisnis yang terjadi dalam perusahaan hingga tersusunnya suatu laporan keuangan. Sedangkan Menurut Bahri (2016:18) Siklus Akuntansi adalah tahapan – tahapan yang dimulai dari terjadinya transaksi sampai dengan penyusunan laporan keuangan sehingga siap untuk pencatatan berikutnya.

Menurut penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa siklus akuntansi merupakan tahap – tahap proses akuntansi dalam suatu sistem informasi akuntansi yang diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data terkait dengan transaksi bisnis yang terjadi dalam perusahaan. Dikatakan sebagai siklus, karena setiap tahap proses akuntansi dilakukan secara berulang kali selama perusahaan beroperasi. Berikut merupakan tahapan siklus akuntansi:



Gambar 2.1

Siklus Akuntansi

Sumber: Bahri (2016:18)

Adapun penjelasan bagan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bukti Transaksi

Bukti transaksi memulai proses siklus akuntansi. Bukti transaksi sendiri adalah seperangkat dokumen yang berisikan rincian transaksi keuangan. Jika tidak ada transaksi keuangan, tidak akan ada bukti transaksi yang perlu dilacak. Transaksi dapat mencakup pembayaran utang, setiap pembelian atau akuisisi aset, pendapatan penjualan, atau biaya apa pun yang telah terjadi.

2. Jurnal

Setelah transaksi sudah terjadi dan bukti transaksi sudah tersedia, langkah selanjutnya adalah mencatat transaksi tersebut ke dalam jurnal perusahaan dalam urutan kronologis. Perlu diperhatikan, dalam mendebit dan mengkredit akun harus selalu seimbang.

3. Buku Besar

Entri jurnal kemudian diposting ke dalam buku besar di mana ringkasan semua transaksi ke masing-masing akun dapat dilihat.

4. Neraca Saldo

Pada akhir periode akuntansi (biasanya triwulanan, bulanan, atau tahunan tergantung pada kebijakan perusahaan), Neraca saldo memuat ringkasan dari akun transaksi beserta saldonya yang berguna sebagai dasar untuk menyiapkan laporan keuangan atau sebagai bahan evaluasi.

5. Jurnal Penyesuaian

Pada akhir periode akuntansi perusahaan, jurnal penyesuaian harus diposting ke akun-akun tertentu pada akhir periode akuntansi agar sesuai dengan kondisi sebenarnya berdasarkan akuntansi akrual sehingga perusahaan dapat membuat laporan keuangan dengan tepat.

6. Laporan Keuangan

Pelaporan atau pembuatan laporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap meliputi laporan posisi keuangan atau neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan. Tahap berikutnya yaitu pencatatan dan posting jurnal penutup. Ayat jurnal penutup tersebut digunakan untuk menutup semua akun laba rugi. Tahap terakhir yaitu pembuatan neraca saldo setelah penutupan ini merupakan saldo yang dibuat setelah semua jurnal penutup dipindahkan kedalam buku besar. Pada tahap ini tidak perlu dilakukan apabila siklus akuntansi dijalankan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis komputer.

7. Jurnal Penutup

Entri yang dibuat pada akhir periode akuntansi untuk menjadikan semua akun sementara menjadi 0 (nol) dan mentransfer saldonya ke akun permanen.

2.1.2. Laporan Keuangan

1. Pengertian Laporan Keuangan

Pengertian laporan keuangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2015) dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) No. 1 dikemukakan bahwa Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan dan laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara misalnya, sebagai laporan arus kas, atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Di samping itu termasuk juga skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut, misalnya informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga.

2. Tujuan Laporan Keuangan

Tujuan laporan keuangan menurut Kartikahadi (2016: 126) adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar pengguna laporan keuangan dalam membuat keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga merupakan wujud pertanggung jawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka dalam mengelola suatu entitas. Dengan demikian laporan keuangan tidak dimaksudkan untuk tujuan khusus, misalnya dalam rangka likuidasi entitas atau menentukan nilai wajar entitas untuk tujuan merger dan akuisisi. Juga tidak disusun khusus untuk memenuhi kepentingan suatu pihak tertentu saja misalnya pemilik mayoritas. Pemilik adalah pemegang instrumen yang diklasifikasikan sebagai ekuitas.

Sedangkan Menurut Hutaeruk (2017:10) tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan suatu entitas yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan yang disusun untuk tujuan ini memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pengguna. Namun demikian, laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pengguna dalam

pengambilan keputusan ekonomi karena secara umum menggambarkan pengaruh keuangan dari kejadian di masa lalu, dan tidak diwajibkan untuk menyediakan informasi non keuangan.

Berdasarkan beberapa referensi buku yang telah dijelaskan diatas, maka kesimpulan dari tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi keuangan perusahaan sehingga dapat digunakan untuk mengetahui kinerja perusahaan yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajemen dimasa yang akan datang.

2.1.3. Analisa Sistem Biaya Penggajian

1. Pengertian Analisa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, baik itu sebab-musabab, duduk perkara, dan sebagainya. Dalam berbagai bidang ilmu, analisa memiliki pengertian yang berbeda-beda. Misalnya, dalam ilmu manajemen, analisa merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Sedangkan, dalam ilmu kimia, analisa adalah penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat bagiannya dan sebagainya. Lain lagi dengan pengertian analisa dalam ilmu sosial, yaitu upaya dan proses untuk menjelaskan sebuah permasalahan dan hal-hal yang ada di dalamnya.

Melihat uraian di atas maka dapat disimpulkan pada dasarnya analisa memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mengenali sejumlah data yang didapat dari populasi tertentu dalam rangka mendapatkan kesimpulan. Kesimpulan tersebut kemudian akan menjadi dasar bagi seseorang untuk mengatasi masalah atau kepentingannya.

2. Pengertian Sistem

Menurut Wongso (2016:162) “Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama”. Sedangkan menurut Sutabri (2018:16) yang diacu dalam Jurnal Abdurahman, dkk. Pada dasarnya sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Susanto (2013:22) “bahwa sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu. Menurut Kurnia Cahya Lestari dan Arni Muarifah Amri (2020:7) mengemukakan bahwa Sistem adalah dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berintraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan. Menurut Baridwan (2015:4) mengemukakan bahwa Sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang disebut subsistem yang berkaitan dengan tujuan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Mulyadi (2016:4) mengemukakan bahwa Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Uraian diatas dari beberapa pendapat yang dikemukakan dapat di tarik kesimpulan bahwa sistem adalah sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu.

a. Karakteristik Sistem

Menurut Al-Bahra Bin Ladjamudin (2013:3) mengenai karakteristik sistem yang menyatakan bahwa: ”Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah, dan sasaran atau tujuan.”Adapun penjelasan dari masing-masing karakteristik sistem menurut Al-Bahra (2013:4) adalah sebagai berikut:

1. Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerjasama membentuk suatu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem

2. Batasan Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan.

4. Penghubung Sistem

Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini kemungkinan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem lainnya.

5. Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal maintenance input adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat berjalan. Sinyal input adalah energi yang diproses untuk mendapatkan keluaran dari sistem.

6. Keluaran Sistem

Keluaran sistem adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain.

7. Pengolahan Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran, kalau sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tidak akan ada. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai

sasaran atau tujuannya. Sasaran sangat berpengaruh pada masukan dan keluaran yang dihasilkan.

b. Tujuan Sistem

Susanto (2013: 23) menjelaskan tujuan dari sistem. Adapun tujuan sistem yang dipaparkan adalah sebagai berikut: “Tujuan sistem merupakan target atau sasaran akhir yang ingin dicapai oleh suatu sistem. Agar supaya target tersebut bisa tercapai, maka target atau sasaran tersebut harus diketahui terlebih dahulu ciri-ciri atau kriterianya. Upaya mencapai suatu sasaran tanpa mengetahui ciri-ciri atau kriteria dari sasaran tersebut kemungkinan besar sasaran tersebut tidak akan pernah tercapai. Ciri-ciri atau kriteria dapat juga digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai suatu keberhasilan suatu sistem dan menjadi dasar dilakukannya suatu pengendalian.”

Dari pengertian tujuan sistem yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan suatu komponen sistem yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan suatu agenda utama perusahaan atau organisasi.

3. Pengertian Biaya

Pengertian biaya menurut Siregar dkk (2014:23) yaitu “biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi untuk memperoleh barang atau jasa yang diharapkan memberikan manfaat sekarang atau masa yang akan datang”. Menurut Abdullah Wasilah dan Firdaus A Dunia (2012:22) “biaya adalah pengeluaran-pengeluaran atau nilai pengorbanan untuk memperoleh barang atau jasa yang berguna untuk masa yang akan datang atau mempunyai manfaat melebihi satu periode akuntansi”. Sedangkan pengertian biaya menurut Mulyadi (2015:8) adalah “pengorbanan sumber ekonomis yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi, sedang terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian biaya menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa biaya didefinisikan sebagai semua pengorbanan ekonomi yang dapat diukur dengan jumlah moneter yang harus dibayarkan baik yang telah terjadi maupun yang akan terjadi tidak dapat dihindarkan dan digunakan dalam rangka memperoleh penghasilan.

a. **Klasifikasi Biaya**

Penggolongan biaya merupakan salah satu hal yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Klasifikasi biaya sangat diperlukan untuk mengembangkan data biaya yang dapat membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuannya.” Sedangkan Menurut Mulyadi (2015:13) terdapat lima cara penggolongan biaya yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Penggolongan biaya menurut objek pengeluaran Merupakan dasar penggolongan biaya yang terdiri dari:
 - a. Biaya Bahan Baku
 - b. Biaya Tenaga Kerja Langsung
 - c. Biaya Overhead
2. Penggolongan biaya menurut fungsi pokok dalam perusahaan:
 - a. Biaya produksi merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang siap untuk dijual.
 - b. Biaya pemasaran merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk.
 - c. Biaya administrasi dan umum merupakan biaya-biaya untuk mengkoordinasikan kegiatan produksi dan pemasaran produk.
3. Penggolongan biaya menurut hubungan biaya dengan sesuatu yang dibiayai:
 - a. Biaya langsung
Biaya langsung adalah biaya yang terjadi, yang penyebab satu-satunya adalah karena adanya sesuatu yang dibiayainya. Jika sesuatu yang dibiayainya tersebut tidak ada, maka biaya langsung ini tidak akan terjadi.
 - b. Biaya tidak langsung
Biaya tidak langsung adalah biaya yang terjadinya tidak hanya disebabkan oleh sesuatu yang dibayarinya. Biaya tidak langsung dalam hubungannya dengan produk tersebut dengan istilah biaya produksi tidak langsung atau biaya overhead pabrik (*factory overhead cost*).

4. Penggolongan biaya menurut perilakunya dalam hubungannya dengan perubahan volume aktivitas:

a. Biaya variabel

Biaya variabel adalah biaya yang jumlah totalnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan.

b. Biaya semi variabel

Biaya semi variabel adalah biaya yang berubah tidak sebanding dengan perubahan volume kegiatan.

c. Biaya semifixed

Biaya semifixed adalah biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu.

d. Biaya tetap

Biaya tetap adalah biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisar volume kegiatan tertentu.

5. Penggolongan biaya atas dasar jangka waktu dan manfaatnya:

a. Pengeluaran modal (*capital expenditure*)

Pengeluaran modal adalah biaya yang mempunyai manfaat lebih dari satu periode akuntansi (biasanya periode akuntansi adalah satu tahun kalender).

b. Pengeluaran pendapatan (*revenue expenditure*)

Pengeluaran pendapatan adalah biaya yang hanya mempunyai manfaat dalam periode akuntansi terjadinya pengeluaran tersebut.

Menurut Mulyadi (2015:24), didalam penentuan cos produksi dipengaruhi oleh pendekatan yang digunakan untuk menentukan unsur-unsur biaya produksi yang diperhitungkan dalam kos produksi: metode *full costing* dan metode *variabel costing*. Dalam metode *full costing*, biaya produksi yang diperhitungkan dalam penentuan cos produksi adalah biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya *overhead* pabrik, baik yang berperilaku tetap maupun yang berperilaku variabel. Dalam metode *variabel costing*, biaya produksi yang diperhitungkan dalam penentuan cos produksi

adalah hanya terdiri dari biaya produksi variabel, yaitu biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya *overhead* pabrik.

Abdullah Wasilah dan Firdaus A Dunia (2012:23), mengatakan bahwa kegiatan manufaktur merupakan proses transformasi atas bahan-bahan menjadi barang dengan menggunakan tenaga kerja dan fasilitas pabrik. Biaya-biaya yang terjadi sehubungan dengan kegiatan manufaktur ini disebut dengan biaya produksi. Biaya ini diklasifikasi dalam tiga elemen utama sehubungan dengan produk yang dihasilkan yaitu:

(1) Biaya bahan langsung (*direct material cost*).

Biaya bahan langsung Merupakan biaya perolehan dan seluruh bahan langsung yang menjadi bagian yang integral yang membentuk barang jadi (*finished goods*).

(2) Biaya tenaga kerja langsung (*direct labour cost*)

Biaya tenaga kerja langsung Merupakan upah dari semua tenaga kerja langsung yang secara spesifik baik menggunakan tangan maupun mesin ikut dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk atau barang jadi.

Biaya tenaga kerja yang termasuk dalam perhitungan biaya produksi digolongkan ke dalam biaya tenaga kerja langsung (*direct labor*) dan biaya tenaga kerja tidak langsung (*indirect labor*). Menurut Mulyadi (2015:321) biaya tenaga kerja dibagi menjadi beberapa golongan yang terdiri atas:

- a) Gaji dan Upah
- b) Premi lembur
- c) Biaya lain yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Dalam menentukan gaji dan upah seorang karyawan pihak manajemen harus mengumpulkan data jumlah jam kerja karyawan tersebut selama periode tertentu yang kemudian mengalikan jumlah jam kerja karyawan tersebut dengan tarif upah yang harus dibayarkan pihak perusahaan.

(3) Biaya *overhead* pabrik (*factory overhead*)

Biaya *Overhead* pabrik adalah semua biaya untuk memproduksi suatu produk selain dari bahan langsung dan tenaga kerja langsung.

4. Pengertian Penggajian

Menurut Sujarweni (2015:127) gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat-manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

Mulyadi (2016:373) menyebutkan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan.

Zainal (2015:825) mengutip dalam Damayanti dkk. Menyebutkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaji adalah kompensasi yang umumnya dalam bentuk uang, diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas tenaga dan pikiran dalam mengamban tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sistem pengendalian intern gaji dan upah sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja dimana sistem tersebut terdiri dari prosedur-prosedur yang saling bekerja sama untuk menjamin dihasilkannya dokumen pembukuan yang dapat dipercaya guna menetapkan secara tepat dan teliti berapa gaji dan upah yang harus diterima oleh karyawan. Makasudede (2014:1654-1664)

a. Sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2008:32), macam-macam sistem penggajian adalah:

1. Sistem Skala Tunggal Adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.
2. Sistem Skala Ganda Adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan

yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

3. Sistem Skala Gabungan Merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus-menerus.

Menurut Mulyadi (2010: 374), dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah:

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah
2. Kartu Jam Hadir
3. Kartu Jam Kerja
4. Daftar Gaji dan Daftar Upah
5. Rekap Daftar Gaji dan Rekap Daftar Upah
6. Surat Pernyataan Gaji dan Upah
7. Amplop Gaji dan Upah
8. Bukti Kas Keluar

b. Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Purba (2018:16). Sistem Penggajian dan Pengupahan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya sistem penggajian dan pengupahan ini dapat mengorganisir proses penerimaan atau pemberian gaji dan upah pada setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam proses penggajian dan pengupahan tersebut.

Menurut Mulyadi (2016:17) Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan adalah sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Sedangkan Menurut Sujarweni (2015:127) Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan adalah Sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan upah dan gaji kepada para karyawan atas jasa-jasa yang mereka berikan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian adalah

sistem yang menangani pelaksanaan kegiatan dan fungsi utama perusahaan yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya.

c. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji dan upah oleh perusahaan menurut Handoko. (2016:85) adalah:

a. Memperoleh Personalia Yang *Qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

b. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin Keandalan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat gaji dan upah.

d. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

Penggajian dan pengupahan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai mealalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan Biaya-biaya

Suatu program penggajian dan pengupahan yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi penggajian dan pengupahan menghadapi batasan-batasan legal. Program penggajian dan

pengupahan yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur penggajian dan pengupahan karyawan.

d. Dokumen Yang Digunakan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2016:374-379) adalah sebagai berikut:

a. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah.

Dokumen ini dibuat oleh fungsi kepegawaian berupa surat keputusan yang berhubungan dengan karyawan, misalnya seperti surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerjaan (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.

b. Kartu Jam Hadir.

Dokumen ini digunakan 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.

c. Kartu Jam Kerja.

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik kemudian diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan. Seperti telah disebutkan di atas, catatan waktu kerja ini hanya diperlukan dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan.

d. Daftar Gaji

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh Pasal 21, utang karyawan, dan lain-lain.

e. Rekap Daftar Gaji Dan Rekap Upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji per departemen yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebankan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang berangkutan. Distribusi biaya tenaga kerja ini dilakukan oleh Bagian Kartu Persediaan dan Kartu Biaya dengan dasar rekap daftar gaji dan upah.

f. Surat Pernyataan Gaji dan Upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan 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.

g. Amplop Gaji Dan Upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji. Pada 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.

h. Bukti Kas Keluar

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

e. Fungsi Yang Terkait Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016:382) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi kepegawaian

Bagian ini bertanggungjawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru membuat surat keputusan tarif gaji, kenaikan pangkat dan golongan gaji mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.

b. Fungsi pencatatan waktu

Bagian ini bertanggungjawab 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 pembuat daftar gaji dan upah.

c. Fungsi pembuat daftar gaji dan upah

Bagian ini bertanggungjawab untuk membuat daftar gaji dan upah yang menjadi hak dan menghitung penghasilan tiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah. Hasil hitungan ini dituangkan dalam daftar gaji dan upah, kemudian diserahkan kepada fungsi pencatat utang untuk membuat bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan.

d. Fungsi akuntansi

Fungsi akuntansi bertanggungjawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan (misalnya utang gaji, utang pajak, utang dana pensiun).

1) Bagian utang

Bagian ini memegang fungsi pencatat utang dan menerbitkan bukti kas keluar yang memberi otorisasi kepada fungsi pembayaran gaji dan upah untuk membayarkan gaji dan upah kepada karyawan seperti yang tercantum dalam daftar gaji dan upah tersebut.

2) Bagian Kartu Biaya

Bagian ini memegang fungsi akuntansi biaya yang dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan bertanggungjawab untuk mencatat distribusi biaya ke dalam kartu harga pokok produk dan kartu biaya berdasarkan rekap daftar gaji dan upah dan kartu jam kerja.

3) Bagian Jurnal

Bagian ini memegang fungsi pencatat jurnal yang bertanggungjawab untuk mencatat biaya gaji dan upah dalam jurnal umum.

e. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan mencairkan cek tersebut ke bank. Uang tunai kemudian dimasukkan ke dalam

amplop gaji dan upah setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

2.1.4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Saweduling (2013:589). Prestasi kerja adalah penilaian pimpinan sekolah terhadap prestasi para guru yang berdasarkan indikator kualitas hasil kerja para guru, ketepatan hasil kerja para guru, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan para guru, jumlah pekerjaan yang diselesaikan para guru, dan persepsi mengenai beban kerja para guru di masing masing Sekolah.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Bagi para pegawai Penilaian Prestasi Kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kinerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misi. Namun terkadang muncul kendala yang membuat tidak tercapainya visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencegahnya maka pihak perusahaan harus memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai hasil kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017;143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Badriyah (2015; 137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang

bersangkutan. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Badriyah (2015:138) adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi, mencakup:
 - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
2. Pengembangan Tujuan Organisasi, mencakup:
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
 - c. Memotivasi pekerja.
 - d. Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan.
 - e. Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2017; 143) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi.
3. Keputusan Penempatan.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.
6. Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
7. Ketidakakuratan Informasi.
8. Kesalahan Desain Pekerjaan.
9. Kesempatan Kerja Yang Adil.
10. Tantangan Eksternal.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk program perbaikan prestasi kerja pegawai, promosi jabatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan (*replacement*), desain pekerjaan, kecemburuan sosial, dan kompetisi.

d. Indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014;85) indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kerjasama.
Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
2. Tanggung Jawab
Hal ini merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
3. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

4. Kedisiplinan.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Berikut Beberapa penelitian terdahulu yang sudah melakukan penelitian yang berhubungan dengan sistem penggajian dan prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

Miftahul Jannah (2016) Analisis kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELRABAR. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELRABAR. Penelitian ini menggunakan 60 sampel atau responden. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis-statistik melalui regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji statistik t. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana sebesar 0,474 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat yang kuat. Hal ini didukung dengan nilai hasil uji hipotesis dengan mengemukakan uji t dimana terdapat kesimpulan ditolak H_0 . Dengan demikian bahwa antara variabel bebas dan terikat benar-benar terdapat pengaruh yang signifikan.

Risky Pratama (2013) Melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada TB. Mitra Jaya”. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan TB. Mitra Jaya. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 41 orang responden yang merupakan Karyawan Pada perusahaan TB. Mitra Jaya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) yaitu sebesar 0,703 yang sudah mendekati. Dengan demikian artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan TB. Mitra Jaya sebesar 49,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja Karyawan Pada perusahaan TB. Mitra Jaya.

Ruslan wahyudi (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pramuniaga pada PT.MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk PALEMBANG.” Tujuan penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pramuniaga pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Palembang dan untuk mengetahui kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan metode simple random sampling dengan sampel sebanyak 62 orang responden yang merupakan pramuniaga di PT. Matahari Putra Prima, Tbk. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) yaitu sebesar 0,821 yang sudah mendekati 1. Dengan demikian artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pramuniaga PT.Matahari Putra Prima, Tbk Palembang sebesar 67,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja pramuniaga PT. Matahari Putra Prima, Tbk Palembang.

Tabel 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

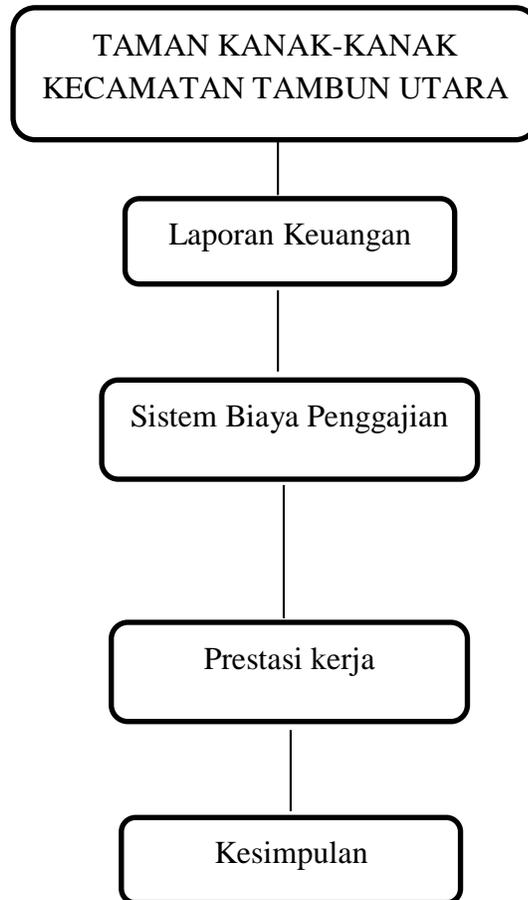
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Miftahul Jannah (2016)	Analisis kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELBAR.	Kompensasi Finansial loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi linier sederhana sebesar 0,474 2. Uji t, antara variable bebas dan terikat benar-benar terdapat pengaruh yang signifikan.
Risky Pratama (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada TB. Mitra Jaya.	Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi sebesar 49,4 % 2. Uji t, kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja Karyawan
Ruslan wahyudi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pramuniaga pada PT.MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk PALEMBANG.	Kompensasi Kinerja Pramuniaga	Analisis Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi sebesar 67,5 % 2. Uji t, semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja pramuniaga.

Sumber: Kampus Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018 : 118) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Setelah membaca landasan teori dari penelitian terdahulu mengenai anatara variabel terikat terhadap variabel bebas. Sanksi perpajakan, Pelayanan Fiskus dan Pengetahuan Wajib Pajak merupakan Variabel Bebas dan Kepatuhan Wajib Pajak adalah Variabel Terikat Sehingga dapat dibuatlah sebuah kerangka konseptual.

Kerangka Konseptual yang digunakan dalam Penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2022)

Penjelasan dari bagan diatas adalah sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor faktor yang mempengaruhi sistem biaya penggajian terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.

Sistem biaya penggajian adalah suatu kerangka bagaimana upah dan gaji ditetapkan berdasarkan laporan keuangan di masing masing sekolah. Sistem biaya penggajian yang dirancang dengan baik merupakan salah satu upaya untuk dapat mengukur Prestasi Kerja Di Taman Kanak Kanak.

Sebaliknya sistem biaya penggajian tidak dapat mengukur Prestasi Kerja Guru Taman Kanak Kanak secara keseluruhan. Karena ada beberapa faktor lain yang dapat mengukur Prestasi Kerja Guru Taman Kanak Kanak. Diantaranya, absensi, kinerja, lamanya bekerja, target pembelajaran sesuai dengan satuan pendidik, manajemen kelas, dan dapat menyelesaikan Administrasi Kelas dengan baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara pada bulan Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■												
2	Pengajuan Izin Penelitian	■	■	■	■												
3	Persiapan Instrumen Penelitian		■	■	■												
4	Pengumpulan Data			■	■	■	■	■	■								
5	Pengolahan Data				■	■	■	■	■								
6	Analisis dan Evaluasi				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Penulisan Laporan									■	■	■	■	■	■	■	■
8	Seminar Hasil Penelitian													■	■	■	■

Sumber: Rencana Penelitian (2022)

3.2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah survey sesuai dengan jenis penelitian verifikasi yaitu jenis penelitian yang menguji hipotesis. Dalam pengumpulan data keterangan-keterangan yang di perlukan untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Riset Kepustakaan (Data Skunder/*Library Research*)

Menurut Nazir *Library Research* merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topic penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll). Bila kita telah memperoleh kepustakaan yang relevan, maka segera untuk disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu *Library Research* meliputi proses umum seperti: mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan masalah skripsi, dengan cara membaca literature buku-buku yang berhubungan dengan sistem penggajian dan prestasi kerja dari perpustakaan sebagai landasan teori yang ada hubungannya dengan penyusunan skripsi ini.

2. Riset Lapangan (Data Primer/*Field Research*)

Menurut Sunyoto (2013:22), “Studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan”.

Metode ini yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan, guna memperoleh data yang berhubungan dengan sistem penggajian dan prestasi kerja.

Pada penulisan skripsi ini, untuk memperoleh data penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya, Yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung di lapangan dengan melihat kegiatan dan mengumpulkan data yang dibutuhkan, kemudian dianalisa, diklasifikasikan dan dicari hubungannya.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:94) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Maka cara untuk mendapatkan data-data dan keterangan yang diperlukan dengan jalan wawancara langsung pada guru TK Kecamatan Tambun Utara.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyebarkan 18 angket kepada responden yang harus di jawab oleh guru TK Kecamatan Tambun Utara yang menjadi responden yaitu suatu daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan atas dasar indikator-indikator masing-masing variabel yaitu sistem penggajian (variabel X) dan Prestasi Kerja (Variabel Y).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru TK pada Kecamatan Tambun Utara. Jumlah populasi guru TK yang berada di Kecamatan Tambun Utara adalah sebanyak 23 orang yang di ambil dari 5 TK di Kecamatan Tambun Utara. Jumlah populasi terdapat pada tabel 3.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

No	Nama TK	Jumlah Populasi
1	TK Roudlatul Athfal Yahib	5
2	RA An Nur Rahman	6
3	TK Ash Shahabah	3
4	TK Al Araf	4
5	TK Bintang Kecil	5
	Jumlah	23

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut jumlah sampel yang di ambil secara acak dari jumlah populasi guru TK Kecamatan Tambun Utara. Jumlah sampel tersebut dijadikan responden dalam penulisan ini sebanyak 18 responden.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Nama TK	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	TK Roudlatul Athfal Yahib	5	3
2	RA An Nur Rahman	6	5
3	TK Ash Shahabah	3	3
4	TK Al Araf	4	3
5	TK Bintang Kecil	5	4
	Jumlah	23	18

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Menurut Danang Sunyoto (2016:22), “ada beberapa metode mengumpulkan data yaitu: metode wawancara, observasi, kuesioner, survey, dan eksperimen”. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Maka cara untuk mendapatkan data-data dan keterangan yang diperlukan dengan jalan wawancara langsung pada guru TK Kecamatan Tambun Utara.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyebarkan 15 angket kepada responden yang harus di jawab oleh guru TK Kecamatan Tambun Utara yang menjadi responden yaitu suatu daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan atas dasar indikator-indikator masing-masing variabel yaitu sistem penggajian (variabel X) dan Prestasi Kerja (Variabel Y).

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung di lapangan dengan melihat kegiatan dan mengumpulkan data yang dibutuhkan, kemudian dianalisa, diklasifikasikan dan dicari hubungannya.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam hal ini adalah sistem penggajian (X) dan Variabel tidak bebas (terikat) adalah variabel prestasi kerja (Y).

3.6. Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147)

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhirnya kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dapat diartikan sebagai satuan nilai yang ditetapkan dalam tingkatan jawaban responden dengan daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini untuk mengukur satuan nilai atas jawaban responden, penulis menggunakan skala interval dari masing masing variabel yaitu:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)

- c. Ragu-ragu (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

Dalam skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator dengan skala angka yaitu angka 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk ragu-ragu, 2 untuk tidak setuju dan 1 untuk sangat tidak setuju.

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau *dependent variable*. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:188) adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Tak Bebas

a = Nilai intercept

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas

3.6.3. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif

dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Koefisien korelasi merupakan pengukuran tentang hubungan variabel fungsional antara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat). *Variabel independent* (X) adalah variabel yang diketahui atau variabel yang mempengaruhi, sedangkan *variable dependent* adalah variabel yang belum di ketahui atau variabel yang dipengaruhi. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan metode koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Untuk menghitung koefisien korelasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum(X)^2 - (\sum X)^2)(n \sum(Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

R = nilai koefisien korelasi

X = nilai variabel Sistem Penggajian

Y = nilai variabel Prestasi Kerja

N = jumlah responden

3.6.4. Koefisien Determinan

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi variabel bebas terhadap variabel variabel tidak bebas/terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2=r^2$$

Keterangan;

R^2 = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien korelasi sederhana

3.6.5. Kriteria Hubungan Korelasi

Dalam menginterpretasi keamatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan aturan *Guilford's Empirical Rule* (Harun Al Rasyid) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Guilford's Empirical Rule

Nilai r	Keterangan
0,00 – 0,20	Lemah Sekali (Sangat Longgar)
0,20 – 0,40	Lemah (Longgar)
0,40 – 0,60	Cukup Erat (Moderat)
0,60 – 0,80	Erat
0,80 – 1,00	Sangat Erat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Taman Kanak – Kanak

Secara umum pendirian Taman Kanak – Kanak didirikan untuk menanamkan dasar dasar keislaman dan ketauhidan sedini mungkin, membantu memberikan bekal kemampuan dasar untuk memasuki jenjang sekolah dasar, memberikan dasar pengembangan akhlak, sikap, perilaku, pengetahuan, keterampilan, daya cipta yang di perlukan anak agar menjadi muslim yang menghayati dan mengamalkan agama serta sanggup menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kepentingan pertumbuhan dan pengembangan selanjutnya.

Lembaga pendidikan Taman Kanak-Kanak ini dilatarbelakangi oleh suatu cita-cita yang luhur, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan berbekal budi pekerti yang mulia di wilayah Kecamatan Tambun Utara. Disamping itu, lembaga ini juga menyiapkan peserta didiknya agar mengerti baca tulis, yang nantinya akan dijadikan bekal di jenjang pendidikan dasar selanjutnya. Karena ketika itu anak-anak seusia TK belum ada tempat penampungan Khusus yang dikelola secara formal, yaitu tempat yang digunakan untuk mendidik, membina serta mengembangkan bakat dan positensi yang dimiliki oleh anak usia belia. Peneliti melakukan penelitian di 5 TK yang berada di Kecamatan Tambun Utara. Berikut gambaran peneliti:

1. RA AN NUR RAHMAN

RA An Nur Rahman beralamat di Taman Alamanda Blok C8 No.1 Rt 03 Rw 013 Desa. Karangsatria Kec. Tambun Utara Kab. Bekasi. Dengan SK Izin Operasional: 32-16/RA/0076/2010 Tanggal 27 April 2010, NSM: 101232160076 dan NPSN: 69738067. RA An Nur Rahman memiliki sekitar 50 Murid dan dibagi menjadi 4 kelas, RA An Nur Rahman berdiri di bawah naungan Yayasan

Nururrahman yang memiliki 1 kepala sekolah, memiliki 4 Guru dan 1 Tata Usaha. Dengan nama dan jabatan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Struktur Organisasi RA An Nur Rahman

No	Nama	Jabatan
1	Ayus Rosanty	Ketua Yayasan
2	Riska Novalia M.Pd	Kepala Sekolah
3	Masturoh S.Pd	Guru Kelas B1
4	Dedeh Kurniasih S.Pdi	Guru Kelas B2
5	Ema Noviriyanti S.Pd	Guru Kelas A1
6	Khoiriyah	Guru Kelas A2
7	Dewi Sartika	Tata Usaha

Sumber: Ra An Nur Rahman

2. TKIT ASH SHAHABAH

TKIT Ash Shahabah yang beralamat di Perum Mustika Karang Satria Jl. Berlian Raya No. 1 Rt. 009/ Rw. 014, Desa Karang Satria, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. TKIT Ash Shahabah ini sudah memiliki izin dibawah naungan DAPODIK dengan nomer SK berikut, **SK Pendirian Sekolah:** AHU-0013586.AH.01.04 TAHUN 2015, **Tanggal SK Pendirian:** 2016-09-16, **SK Izin Operasional:** 422/044/SK-PAUD/DISDIK/2016, **Tanggal SK Izin Operasional:** 2016-02-25, **NPSN:** 69825633.

TKIT Ash Shahabah ini berdiri diatas pimpinan yayasan dan termasuk TK Swasta di Kecamatan Tambun Utara. TK Ash Shahabah memiliki 1 Kepala Sekolah dan memiliki 2 Guru. TK Ash Shahabah memiliki 35 yang terbagi menjadi 3 kelas, 2 kelas kelompok B dan 1 kelas kelompok A.

TKIT memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi : Mendidik dengan hati membentuk generasi Qur'ani menyongsong masa depan gemilang.

Misi : Menyelenggarakan pendidikan dengan memperhatikan hak hak anak usia dini menambah aqidah yang kokoh berdasarkan Al-Quran dan As Sunnah serta berakhlakul karimah, menjadikan anak muslim sholeh, sehat cerdas dan ceria.

3. TK ROUDLATUL ATHFAL YAHIB

TK Roudlatul Athfal Yahib beralamat di Jl. Raya Madrasah Rawa Kalong No. 57 RT. 002/04, Desa Karang Satria, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. TK Roudhlatul Athfal Yahib sudah memiliki izin dinas dengan nomer izin, **Izin DIKNAS No : 422/81/SKTK/2007**, dan **NPSN : 20270436**. TK Roudlatul Athfal Yahib memiliki cukup banyak siswa yaitu 43 Siswa yang dibagi menjadi 3 kelas. TK ini memiliki 1 Kepala Sekolah, 3 Guru dan 1 Tata Usaha.

4. TK BINTANG KECIL

TK Bintang Kecil beralamat di PERUM MUTIARA GADING RIVERA BLOK E.1 NO.9, Karangsatria, Kec. Tambun Utara, Kab. Bekasi Prov. Jawa Barat. NPSN TK Bintang Kecil, **NPSN: 70007607**.

TK Bintang Kecil merupakan sebuah TK yang didirikan pada tahun 2016, berdiri dibawah Yayasan yang bernama Yayasan Bintang Kecil Mandiri, dengan pendirinya sebagai berikut:

- Ketua Yayasan : Bpk Parlin Togatorop
- Sekretaris : Melini Br. Samosir
- Bendahara : Sondang Br. Panggabean

Sejak berdirinya TK Bintang Kecil memiliki visi dan misi yang tidak berubah, yaitu:

Visi : “Membentuk anak yang cerdas, ceria, ramah, percaya diri, mandiri, bertanggung jawab dan cinta lingkungan”.

Misi:

- Melaksanakan pembelajaran aktif. Kreatif, efektif dan inovatif

- Mendidik anak secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan
- Membantu anak untuk mandirian siap memasuki pendidikan di jenjang berikutnya
- Menanamkan budaya bersih dan cinta lingkungan

TK Bintang Kecil memiliki satu ruang kantor, area bermain outdoor dan 4 ruang kelas yang terdiri dari , TK A dan TK B Jumlah siswa TK Bintang Kecil sebanyak 61 anak. Dengan jumlah pengelola sebanyak 7 orang yang terdiri dari satu orang kepala TK, 1 orang guru kelompok A, 2 orang guru kelompok B dan 1 orang tenaga administrasi. Untuk lebih jelasnya keadaan personil TK Bintang Kecil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Keadaan Personil TK Bintang Kecil Tahun Ajaran 2021/2022

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Lydia Panggabean	S1	Kepala TK
2	Ms. Rosally	S1	Guru Kelas B
3	Ms. Dora	S1	Guru Kelas B
4	Ms Dilla	SMA	Guru Kelas A
5	Ms Rossi	SMA	Administrasi

Sumber: TK Bintang Kecil

5. TKIT AL-A'RAF

Pelaksanaan penelitian salah satunya yaitu di TKIT Al-A'raf yang beralamat di Perum Graha Prima Blok Ib. No.42 RT 03 RW 07 Desa Satria Jaya Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. TKIT Al-A'raf memiliki fasilitas bermain indoor yang berupa balok, ular tangga, bola, hulla hup, aneka puzzle dan media belajar lainnya. Adapun permainan outdoor berupa ayunan, prosotan dan bola keranjang.

TKIT Al-A'raf adalah salah satu lembaga pendidikan anak usia dini (TK) yang berada di Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi yang berdiri pada tahun 2014 dengan pimpinan kepala TK yaitu Iin Indrawati, S.Pd.I dengan di bantu

2 Guru dan 1 orang Tata Usaha. TKIT Al-A'raf memiliki 30 siswa yang di bagi menjadi 2 kelas B dan 1 kelas A.

Tabel 4.3 Struktur Organisasi TKIT Al-A'raf

No	Nama	Jabatan
1	Iin Indrawati, S.Pd.I	Kepala TKIT Al-A'raf
2	Nurasih S.Pd.I	Guru Kelas B
3	Dini Nurulida	Guru Kelas B
4	Syifa Ichsanati	Tata Usaha

Sumber: TKIT Al-A'raf

4.1.2. Analisis Sistem Biaya Penggajian

1. Laporan Keuangan

Dengan menggunakan analisis laporan keuangan tahun 2021 akan terlihat gambaran suatu ringkasan tentang sistem biaya penggajian dari beberapa TK. Adapun data pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Laporan Keuangan RA An Nur Rahman, TKIT Ash Shahabah, TK Roudlatul Athfal Yahib, TK Bintang Kecil, dan TKIT Al-A'raf

	Semester 1/2021	Semester 2/2021	Total Tahun 2021
RA An Nur Rahman			
Pemasukan	Rp. 19.740.000	Rp. 19.740.000	Rp. 39.480.000
Pengeluaran	Rp. 19.560.000	Rp. 19.900.000	Rp. 39.460.000
TKIT Ash Shahabah			
Pemasukan	Rp. 21.000.000	Rp. 21.000.000	Rp. 42.000.000
Pengeluaran	Rp. 19.800.000	Rp. 22.200.000	Rp. 42.000.000
TK Roudlatul Athfal Yahib			
Pemasukan	Rp. 36.120.000	Rp. 36.120.000	Rp. 72.240.000
Pengeluaran	Rp. 35.000.000	Rp. 36.000.000	Rp. 71.000.000
TK Bintang Kecil			
Pemasukan	Rp. 73.000.000	Rp. 73.400.000	Rp. 146.400.000
Pengeluaran	Rp. 70.826.000	Rp. 75.574.000	Rp. 146.400.000
TKIT Al-A'raf			
Pemasukan	Rp. 18.000.000	Rp. 18.000.000	Rp. 36.000.000
Pengeluaran	Rp. 17.500.000	Rp. 17.800.000	Rp. 35.300.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dilihat dari tabel diatas ada beberapa laporan keuangan TK yang sudah di olah oleh peneliti. Adapun penjelasan dari tabel diatas yaitu, terlihat untuk laporan keuangan yang ada di RA An Nur Rahman pada total tahun 2021 untuk pemasukannya yaitu sebesar Rp. 39.480.000 sedangkan jika di lihat untuk pemasukan di semester 1 tahun 2021 sebesar Rp. 19.740.000 dan juga untuk pemasukan di semester 2 tahun 2021 sama seperti semester 1 tahun 2021 sebesar Rp. 19.740.000. Sedangkan untuk pengeluaran di tahun 2021 Rp. 39.460.000 yang dibagi menjadi 2 semester, untuk pengeluaran semester 1 tahun 2021 sebesar Rp. 19.560.000 sedangkan semester 2 tahun 2021 cukup besar dibandingkan semester 1 tahun 2021 yaitu Rp. 19.900.000 jika di total pengeluaran di semester 1 tahun 2021 dan semester 2 tahun 2021 maka itulah jumlah yang ada di pengeluaran tahun 2021.

Dari tabel diatas untuk TKIT Ash Shahabah pemasukan di semester 1 tahun 2021 dan semester 2 tahun 2021 sama yaitu sebesar Rp. 21.000.000 jika di total sebesar Rp. 42.000.000 dan masuk ke pemasukan tahun 2021. Untuk pengeluaran di tahun 2021 sebesar Rp. 42.000.000 dan di bandingkan dengan semesteran, untuk semester 1 tahun 2021 pengeluaran sebesar Rp. 19.800.000 sedangkan untuk semester 2 tahun 2021 pengeluarannya cukup besar di banding semester 1 tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 22.200.000 jika di bandingkan dengan pengeluaran semester 1 tahun 2021 cukup besar pengeluaran semester 2 tahun 2021 memiliki selisih sekitar Rp. 2.400.000.

TK Roudlatul Athfal Yahib dari data diatas pemasukan tahun 2021 sejumlah Rp. 72.240.000, untuk pemasukan semester 1 tahun 2021 sebesar Rp. 36.120.000 dan pemasukan semester 2 tahun 2021 sama seperti semester 1 tahun 2021 yaitu Rp. 36.120.000. Sedangkan pengeluaran di semester 1 tahun 2021 yaitu Rp. 35.000.000, untuk semester 2 tahun 2021 mengalami kenaikan di pengeluaran semester 2 tahun 2021 sebesar Rp. 36.000.000. Maka untuk pengeluaran tahun 2021 sebesar Rp. 71.000.000.

Dilihat dari tabel diatas TK Bintang Kecil memiliki pemasukan di tahun 2021 sebesar Rp. 146.400.000, sedangkan untuk pemasukan di semester 1 tahun 2021 sebesar Rp. 73.000.000 untuk semester 2 tahun 2021 mengalami kenaikan pemasukan yaitu sebesar Rp. 73.400.000. Pengeluaran di tahun 2021 untuk TK Bintang Kecil sebesar Rp. 146.400.000 untuk pengeluaran di semester 1 tahun 2021 yaitu Rp. 70.826.000 dan pengeluaran semester 2 tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar Rp. 75.574.000.

TKIT Al-A'raf dari data diatas pemasukan untuk tahun 2021 sebesar Rp. 36.00.000, untuk pemasukan semester 1 tahun 2021 yaitu Rp. 18.000.000, dan untuk pemasukan semester 2 tahun 2021 sama seperti pemasukan di semester 1 tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 18.000.000. Sedangkan pengeluaran TKIT Al-A'raf untuk tahun 2021 sebesar Rp. 35.300.000 pengeluaran tersebut dibagi menjadi 2 semester, untuk semester 1 tahun 2021 pengeluaran sebesar Rp. 17.500.000 dan mengalami kenaikan di pengeluaran semester 2 tahun 2021 sebesar Rp. 17. 800.000.

2. Wawancara

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di beberapa Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara, berikut hasil yang di dapat peneliti tentang sistem biaya penggajian yang ada di beberapa Taman Kanak Kanak di Kecamatan Tambun Utara:

a. RA An Nur Rahman

Sistem Biaya Penggajian pada RA An Nur Rahman dilakukan berdasarkan beberapa dokumen pendukung yang digunakan di sistem akuntansi penggajian, setelah melakukan sesi wawancara menurut kepala sekolah RA An Nur Rahman yang digunakan untuk Sistem Biaya Penggajian yaitu Kartu Jam Hadir atau Absensi, jika absensi Guru di RA An Nur Rahman baik maka Sistem Biaya Penggajiannya akan baik.

b. TKIT Ash Shahabah

Setelah melakukan penelitian dengan metode wawancara di TKIT Ash Shahabah, sistem biaya penggajian di TKIT Ash Shahabah bersumber dari pendapatan yang ada di TKIT Ash Shahabah yang di dukung berdasarkan dokumen pendukung yang digunakan di sistem akuntansi penggajian yaitu Kartu Jam Hadir. Dalam pemberian gaji Bendahara sekolah akan melaporkan keuangan setiap bulan ke kepala sekolah, setelah itu kepala sekolah akan melakukan pengecekan laporan keuangan dan kartu jam hadir untuk melakukan sistem biaya penggajian.

c. TK Roudlatul Athfal Yahib

TK Roudlatul Athfal Yahib melakukan sistem biaya penggajian berdasarkan dengan kartu jam hadir dan bukti kas keluar sesuai dengan aturan dokumen dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian. Kartu jam hadir

dibuat setiap sebulan secara otomatis melalui sistem absensi *fingerprint*. Sistem *fingerprint* secara otomatis akan merekam data nama guru, jam hadir guru, nomor induk guru, dan jam pulang guru. Sedangkan bukti kas keluar dilakukan oleh bendahara dan di serahkan kepada bagian kepala sekolah untuk melakukan sistem biaya penggajian.

d. TKIT Al-A'raf

Sistem biaya penggajian di TKIT Al-A'raf dilakukan berdasarkan kartu jam hadir dan kartu jam kerja, dokumen yang digunakan tersebut sesuai dalam sistem akuntansi penggajian. Kartu jam hadir dilakukan melalui absensi yang akan di rekap setiap bulan oleh tata usaha sekolah dan akan di serahkan oleh kepala sekolah, sedangkan untuk kartu jam kerja dilakukan dari melihat absen guru guru setiap bulan, kepala sekolah akan mengecek jam kerja yang telah dilakukan guru. Setelah melihat dokumen dokumen tersebut baru akan dilakukan penggajian.

e. TK Bintang Kecil

Sistem biaya penggajian di TK Bintang Kecil dilakukan berdasarkan beberapa dokumen pendukung yang digunakan di sistem akuntansi penggajian, setelah melakukan sesi wawancara dengan kepala sekolah TK Bintang Kecil yang digunakan untuk Sistem Biaya Penggajian yaitu Kartu Jam Hadir atau Absensi, daftar gaji dan bukti kas keluar, absensi akan di lihat setiap bulan sedangkan daftar gaji dibuat oleh bendahara dan akan diajukan dengan kepala sekolah dan untuk bukti kas keluar juga hampir sama dengan daftar bukti keluar, bendahara akan menyerahkan kepada kepala sekolah. Setelah dokumen tersebut sudah ada diberikan semua dengan kepala sekolah akan di lakukan sistem biaya penggajian.

Dilihat dari analisis diatas rata rata sistem biaya penggajian yang digunakan oleh Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara yaitu Sistem Skala Gabungan yang artinya perpaduan antara sistem skala tunggal dan ssitem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi guru, di samping itu diberikan tunjangan kepada guru yang memiliki tanggung jawab lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu, juga bagi guru yang memiliki absen bagus akan mendapatkan tunjangan lebih.

4.1.3. Prestasi Kerja

Analisis Prestasi kerja dapat dilihat dengan hasil teknik wawancara yang sudah dilakukan di Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara. Berikut analisis hasil wawancara mengenai prestasi kerja.

Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa sekolah hamper semua berpendapat apabila prestasi kerja guru semakin baik maka akan diberikan *reward* atau tunjangan, adapun yang dimaksud prestasi kerja itu berdasarkan indikator yang ada seperti kualitas hasil kerja para guru, ketepatan hasil kerja para guru, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan para guru. Dengan adanya beberapa indikator pihak sekolah dapat melihat dan menilai prestasi kerja guru, apabila guru tersebut memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan indikator maka akan diberikan *reward* oleh pihak sekolah.

4.1.4. Hasil Deskripsi Data

a. Uji koefisien korelasi

Uji Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur tentang hubungan variabel fungsional antara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat). *Variabel independent* (X) adalah variabel yang diketahui atau variabel yang mempengaruhi, sedangkan *variable dependent* adalah variabel yang belum di ketahui atau variabel yang dipengaruhi. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan metode koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi

SUMMARY OUTPUT	
Regression Statistics	
Multiple R	0,007658059
R Square	5,86459E-05
Adjusted R Square	-0,062437689
Standard Error	1,329382361
Observations	18

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Nilai korelasi antara Variabel X (Sistem Penggajian) dengan Variabel Y (Prestasi Kerja) adalah 0,007. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian termasuk dalam kategori lemah sekali. Melalui tabel diatas juga di peroleh nilai Adjusted R Square atau nilai koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah -0,062 atau -6%. Sehingga dapat di tafsirkan bahwa variabel bebas X (sistem penggajian) tidak memiliki pengaruh kontribusi sebesar -6% terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja).

Tabel 4.6 Hasil Uji Nilai Signifikan

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,001658375	0,001658375	0,000938389	0,975940983
Residual	16	28,2761194	1,767257463		
Total	17	28,2777778			

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig <0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig = 0,97, berarti Sig > dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan, atau model persamaan regresi tidak memenuhi kriteria.

b. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.7 Regresi Sederhana

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	32,13432836	8,315878763	3,864213185	0,001373546	14,5054529	49,76320381	14,5054529	49,76320381
x	0,007462687	0,243614857	0,030633134	0,975940983	-0,508977739	0,523903112	-0,508977739	0,523903112

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Hasil perhitungan regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai intercept atau konstanta adalah sebesar 32,132 variabel bebas (X) adalah sebesar 0,007. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$\text{Maka, } Y = 32,132 + 0,007X$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 32,132. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada prestasi kerja 0, maka sistem penggajian memiliki nilai 32,132.

Selanjutnya nilai X (0,007) yang terdapat pada regresi variabel bebas (Sistem penggajian) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (sistem penggajian) dengan variabel terikat (prestasi kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel sistem penggajian akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja 0,007.

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden sebanyak 18 dihasilkan nilai P-Value atau nilai korelasi sebesar 0,975. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan *Guilford's Empirical Rule* adalah sebagai berikut:

- 0,00 – 0,20 : Lemah Sekali (Sangat Longgar)
- 0,20 – 0,40 : Lemah (Longgar)
- 0,40 – 0,60 : Cukup Erat (Moderat)
- 0,60 – 0,80 : Erat

- 0,80 – 1,00 : Sangat Erat

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel Sistem Penggajian (X) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) mempunyai hubungan sangat erat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,975.

c. Uji Koefisien Determinan (r^2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinan

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,007658059
R Square	5,86459E-05
Adjusted R Square	-0,062437689
Standard Error	1,329382361
Observations	18

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Setelah r_{hitung} diketahui sebesar 0,007 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (sistem penggajian) terhadap variabel Y (prestasi kerja) dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam presentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r^2 &= (0,007)^2 \times 100\% \\
 &= 0,014 \times 100\% \\
 &= 0,014\% \text{ dibulatkan menjadi } (1\%)
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 1% dan selebihnya 99% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil olah data wawancara disimpulkan bahwa sistem penggajian pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara berdasarkan dengan aturan dokumen dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian, beberapa dokumen yang digunakan yaitu kartu jam hadir, bukti kas keluar, kartu jam kerja. Kartu jam hadir adalah mencatat jam hadir guru, kartu jam hadir biasa di rekap atau di cek setiap akhir bulan oleh tata usaha dan diserahkan oleh kepala sekolah. Sedangkan bukti kas keluar yaitu perintah pengeluaran uang yang di buat oleh bendahara dan diserahkan kepada kepala sekolah. Dan juga untuk kartu jam kerja hampir sama dengan kartu jam hadir hanya berbeda terdapat keterangan jam hadir dan pulang guru di kartu jam kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dokumen pendukung yang digunakan untuk melakukan sistem biaya penggajian pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.
2. Sedangkan berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel X (sistem penggajian) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja) pada Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,014 (dibulatkan menjadi 1%) atau 1% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi sistem penggajian maka semakin tinggi pula prestasi kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara. Sedangkan 99% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Yang tidak diteliti diantaranya kinerja, lamanya bekerja, target pembelajaran sesuai dengan satuan pendidik, manajemen kelas dan dapat menyelesaikan administrasi kelas dengan baik.

Selain itu juga diperoleh dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=32,132+0,007X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y=a+bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tersebut terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap variabel X.

Konstanta sebesar 32,132 artinya jika sistem penggajian (X) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilai negative yaitu sebesar 32,132. Koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 0,007 artinya jika sistem penggajian mengalami 1, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,007. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel sistem penggajian (X) dan variabel prestasi kerja (Y), semakin naik sistem penggajian maka semakin meningkat prestasi kerja Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian lemah sekali mempengaruhi prestasi kerja, dimana dengan rutinitas sistem penggajian membuktikan Guru Taman Kanak Kanak tersebut mempunyai Prestasi Kerja yang cukup tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Biaya Penggajian pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara menggunakan dokumen pendukung yang ada dalam sistem akuntansi penggajian, beberapa dokumen yang digunakan yaitu kartu jam hadir, bukti kas keluar, kartu jam kerja. Dokumen diatas adalah dokumen pendukung yang digunakan untuk melakukan sistem biaya penggajian pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.
2. Prestasi Kerja Guru dapat diukur dengan hasil pengolahan data yaitu jika semakin tinggi prestasi kerja guru maka akan menjadi lebih baik Sistem Biaya Penggajian yang di dapat oleh guru pada Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pengelola Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara memperbaiki Sistem Penggajian yang ada.
2. Pengelola Taman Kanak Kanak sebaiknya memberikan penilaian prestasi kerja secara rutin.
3. Pengelola Taman Kanak Kanak hendaknya menggunakan sistem manajemen dan sistem administrasi yang dirancang dengan baik sehingga profesionalisme dan prinsip keadilan dapat ditingkatkan.
4. Pengelola Taman Kanak Kanak hendaknya memberikan insentif, reward bagi guru Taman Kanak Kanak yang berprestasi baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di kbbi.web.id/analisis. Diakses 08 April 2022.
- Al-Bahra Bin Ladjamudin. (2013). Analisis dan Desain Sistem Informasi. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bahri, S. (2016). Pengantar Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Baridwan, Z. (2015). Sistem Informasi Akuntansi. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Danang, S. (2016). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Fery Wongso. (2015). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Berbasis Java. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 12(1).
- Financial Accounting Standards Board (FASB), (2017) 'Statement of Financial Accounting Concepts No. 1 Objectives of Financial Reporting by Business Enterprises'.
- Gradi, P. (2017) Teori Akuntansi. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hery. (2014). Akuntansi Dasar 1 dan 2. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hutauruk, M. R. (2017). Akuntansi Perusahaan Jasa. Jakarta: Indeks.
- Jannah, M. (2016). Penelitian Terdahulu. Analisis kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELRABAR.
- Kartikahadi, H. (2016). Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis SAK. Berbasis IFRS Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, K. C., & Amri, A. M. (2020). Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish.
- Makasudede, Y., & Ilat, V. (2014). Evaluasi Penerapan Sistem Penggajian Untuk Pengendalian Biaya Pada Pt. Laris Manis Utama Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.3 September 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mulyadi, (2016). *Sistem Akuntansi*. Penerbit: Salemba Empat Jakarta Selatan.
- _____ (2015). *Akutansi Biaya*. Edisi Lima. UPP STIM KPN. Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun (2015) tentang Pengupahan. Jakarta.
- Plowman & Peterson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia. Pustaka Utama.
- Pratama, R. (2013). *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada TB*. Mitra Jaya.
- Purba, D. H. P. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan*. Jurnal Manajemen. p – ISSN: 2301-6256 Januari – Juni 2018 e - ISSN: 2615-1928. Volume 4 Nomor 1 (2018). Fakultas Ekonomi. Universitas Methodist Indonesia.
- Rismawardani, M., & Indrawati, M., & Hidayat (2019). *Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro Ditinjau Dari Kedisiplinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Mitra Manajemen. ISSN 2614-0365. Vol. 3 No. 4 April (2019) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bojonegoro. Universitas Wijaya Putra.
- Saweduling, P. (2013). *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4 Desember 2013. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sam Ratulung Manado.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, dkk. (2014). *Akutansi Biaya*, Edisi 2. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). (2015) No. 1 Laporan Keuangan, Jakarta: IAI.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Akutansi sektor publik*. Yogyakarta: Pustaka Press.

- Sumarsan, T. (2017) Perpajakan Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Sunyoto, D. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama Anggota Ikapi.
- Susanto, A. (2013). Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga jaya.
- Sutabri, T. (2018). Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Tanjung, Hasrudy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun (2000, 2001). "Pajak Penghasilan," Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun (2003) Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Wahyudi, R. (2014). Penelitian Terdahulu. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pramuniaga pada Pt.Matahari Putra Prima, Tbk Palembang.
- Wasilah, A. & Dunia, F. A. (2012). Akuntansi Biaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi 7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Lampiran

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian



YAYASAN NURURRAHMAN RA AN NUR RAHMAN/BUAH ATI

Berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Departemen Agama

Kabupaten Bekasi Nomor Mi.05/Vc/PP.03.2/359/2003

Sekretariat: Taman Alamanda Blok C8 No. 3 Karang Satria Tambun Utara

B E K A S I

Notaris: Ema Hermawati – No/Tanggal 11/08 Agustus 2011 Telp. 0812-9043-9973

SURAT KETERANGAN

Nomor: 107/YNR/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah RA An Nur Rahman, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Program Studi : Akuntansi
Asal Sekolah : Mahasiswi STIE GICI Buciness School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di RA An Nur Rahman dengan judul “**Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara**” yang berlangsung dari tanggal 09 Mei 2022 sampai 15 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan Ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 18 Juli 2022

Kepala Ra An Nur Rahman



Riska Novalia M.Pd



**TAMAN KANAK-KANAK
“ ROUDLATUL ATHFAL YAHIB ”**

Izin DIKNAS NO : 422/81/SKTK/2007 NPSN : 20270436

Jl. Raya Madrasah Rawa Kalong No.57 RT 002/004 Karang Satria Bekasi-Tambun Utara 17568

☎ 0821 1131 5081

SURAT KETERANGAN

Nomor: 53/TKRAYAHIB/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah TK Roudlatul Athfal Yahib, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Program Studi : Akuntansi
Asal Sekolah : Mahasiswi STIE GICI Buciness School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di TK Roudlatul Athfal Yahib dengan judul “**Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara**” yang berlangsung dari tanggal 16 Mei 2022 sampai 25 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan Ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 29 Juli 2022

Kepala TK Roudlatul Athfal Yahib



Khofifah S.Pd.I



KB -TK BINTANG KECIL

Perumahan Mutiara Gading Riviera Blok E1/ Karang Satria-Tambun Utara
No Izin Operasional: 503.15/037/XII/TK/DPMPTSP/2020 NPSN : 70007607
Telp: 081310987074

SURAT KETERANGAN

Nomor: 71/BK/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah TK Bintang Kecil, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Program Studi : Akuntansi
Asal Sekolah : Mahasiswi STIE GICI Business School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di TK Bintang Kecil dengan judul “**Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara**” yang berlangsung dari tanggal 11 Mei 2022 sampai 20 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan Ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 29 Juli 2022

Kepala TK Bintang Kecil

Lydia Panggabean S.Pd.I



**TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU (TKIT)
ASH-SHAHABAH**

PERUMAHAN MUSTIKA KARANG SATRIA
No. Izin Operasional : 422/044/SK-PAUD/Disdik/2016
NPSN : 69825633

Alamat : Jl. Berlian Raya No. 1 Rt.009/Rw.014 Tambun Utara Bekasi 17510. Telp. : 0878 7848 9200

SURAT KETERANGAN

Nomor: 39/TKITAS/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah TKIT Ash Shahabah, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Program Studi : Akuntansi
Asal Sekolah : Mahasiswi STIE GICI Business School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di TKIT Ash Shahabah dengan judul “**Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara**” yang berlangsung dari tanggal 10 Mei 2022 sampai 21 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan Ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 25 Juli 2022

Kepala TKIT Ash Shahabah



Murtiasih S.Pd.I



Taman Kanak Kanak Islam Terpadu AL-A'RAF
Perum Graha Prima Blok IB No.42 Rt.003 Rw.007, Satriaajaya, Kec.
Tambun Utara, Kab. Bekasi Prov. Jawa Barat.
SK Pendirian Sekolah: 422/99/SK PAUD/2014. NPSN: 69825644

SURAT KETERANGAN

Nomor: 71/AA/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah TKIT Al-A'raf, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Khoiriyah
NIM : 2421801630
Program Studi : Akuntansi
Asal Sekolah : Mahasiswi STIE GICI Business School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di TKIT Al-A'raf dengan judul “**Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara**” yang berlangsung dari tanggal 09 Mei 2022 sampai 27 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan Ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 29 Juli 2022

Kepala TKIT Al-A'raf



Iin Indrawati S.Pd.I

DAFTAR KUESIONER

Pertanyaan yang berhubungan dengan variabel (X) = Sistem Penggajian

1. Apakah yayasan tempat anda bekerja sekarang memberikan standar gaji berdasarkan latar belakang pendidikan anda.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
2. Setujukah anda jika yayasan tempat anda bekerja sekarang memberikan standar gaji berdasarkan pengalaman kerja anda.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
3. Setujukan anda jika yayasan tempat anda bekerja memberikan kenaikan gaji berdasarkan absensi anda.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
4. Apakah jumlah gaji yang anda terima merupakan standar dari jumlah gaji yang di terima oleh Guru Taman Kanak Kanak Kecamatan Tambun Utara.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
5. Setujukah anda jika yayasan tempat anda sekarang tergabung dalam IGTK (Ikatan Guru Taman Kanak Kanak) atau IGRA (Ikatan Guru Raudhatul Athfal).
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

6. Setujukan anda jika setiap Guru Taman Kanak Kanak wajib bergabung dalam IGTK atau IGRA.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
7. Setujukah anda jika yayasan tempat anda bekerja sekarang memiliki tenaga administrasi yang khusus mengurus masalah administrasi dan penggajian.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
8. Setujukah anda jika yayasan tempat anda bekerja sekarang rutin memberikan kenaikan gaji secara periodik dalam satu tahun.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Prestasi Kerja (Y)

1. Setujukah anda jika yayasan tempat anda bekerja pernah melakukan penilaian prestasi kerja.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
2. Setujukah anda jika prestasi kerja seorang guru Taman Kanak Kanak ditentukan oleh fasilitas yang ada di Taman Kanak Kanak tempat anda mengajar.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
3. Setujukah anda jika Taman Kanak Kanak tempat anda bekerja memberikan Reward (Penghargaan) kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)

- c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
4. Setujukah anda jika Taman Kanak Kanak tempat anda menilai seseorang guru Taman Kanak Kanak berprestasi baik apabila murid murid yang didik pandai membaca dan menulis.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
5. Setujukah anda jika seorang guru Taman Kanak Kanak dikatakan memiliki prestasi kerja yang buruk apabila murid murid yang di bimbing diakhir semester sama sekali tidak mampu bersosialisasi, membaca dan menulis.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
6. Setujukah anda jika prestasi ditentukan berdasarkan latar belakang pendidikan seorang guru.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
7. Setujukah anda jika ukuran keberhasilan prestasi kerja seorang guru Taman Kanak Kanak ditentukan dan kreatifitas dan ide ide yang diberikan untuk Taman Kanak Kanak tempat ia mengajar.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
8. Setujukah anda jika seorang guru Taman Kanak Kanak katakan kerja sangat baik apabila ia disukai oleh anak anak.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Ragu-ragu (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

Lampiran 3. Wawancara Penelitian

Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk mendapatkan data data dan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Berikut pertanyaan wawancara;

1. Apakah sistem penggajian di Taman Kanak Kanak ini sudah berjalan/diterapkan?
2. Bagaimana proses pemberian gaji di Taman Kanak Kanak ini?
3. Bagaimana sistem penggajian yang di terapkan di Taman Kanak Kanak ini?
4. Hal apa saja yang digunakan untuk sistem penggajian di Taman Kanak Kanak ini?
5. Apakah jika guru memiliki prestasi kerja yang baik membuat sistem penggajian di TK menjadi besar?

Lampiran 4. Tabulasi Data

SISTEM PENGGAJIAN (Variabel X)													
Nomer Responden	Jawaban Responden								JUMLAH S	SKOR MAKS N	%	% RATA2	
	1	2	3	4	5	6	7	8					
1	2	5	5	2	5	5	5	5	34	40	85		
2	3	3	5	3	5	5	5	5	34	40	85		
3	3	3	5	3	5	5	5	5	34	40	85		
4	4	4	5	3	5	5	5	5	36	40	90		
5	4	5	5	2	5	4	5	5	35	40	87,5		
6	5	4	4	3	4	4	4	5	33	40	82,5		
7	4	4	4	2	5	4	5	4	32	40	80		
8	3	3	5	3	5	5	5	5	34	40	85		
9	4	5	5	2	5	4	5	5	35	40	87,5		
10	2	5	5	2	5	5	5	5	34	40	85		
11	5	4	4	3	4	4	4	5	33	40	82,5	85,2778	
12	5	3	4	2	4	5	5	4	32	40	80		
13	4	4	5	3	5	5	5	5	36	40	90		
14	5	4	4	3	4	4	4	5	33	40	82,5		
15	4	4	5	3	5	5	5	5	36	40	90		
16	3	3	5	3	5	5	5	5	34	40	85		
17	5	4	4	3	4	4	4	5	33	40	82,5		
18	4	4	5	3	5	5	5	5	36	40	90		
Jumlah	69	71	84	48	85	83	86	88	614				
Skor Maks	90	90	90	90	90	90	90	90					
%	76,6667	78,8889	93,3333	53,3333	94,4444	92,2222	95,5556	97,7778					
% Rata2	85,2777778												

PRESTASI KERJA (Variabel Y)

Nomer Responden	Jawaban Responden										JUMLAH S	SKOR MAKS N	%	% RATA2
	1	2	3	4	5	6	7	8						
1	5	2	5	5	5	2	5	5	34	40	85			
2	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
3	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
4	4	5	4	5	2	3	5	5	33	40	82,5			
5	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
6	5	2	5	5	5	2	5	5	34	40	85			
7	4	5	4	5	2	3	5	5	33	40	82,5			
8	5	5	4	4	2	2	5	5	32	40	80			
9	4	5	5	4	3	3	5	5	34	40	85			
10	4	4	5	4	2	3	4	5	31	40	77,5			
11	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
12	4	5	4	5	2	3	5	5	33	40	82,5			
13	5	2	5	5	5	2	5	5	34	40	85			
14	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
15	4	5	4	5	2	3	5	5	33	40	82,5			
16	5	5	4	4	2	2	5	5	32	40	80			
17	5	2	5	5	5	2	5	5	34	40	85			
18	5	5	5	2	2	2	5	5	31	40	77,5			
Jumlah	84	77	84	68	49	42	89	90	583					
Skor Maks	90	90	90	90	90	90	90	90						
%	93,3333	85,5556	93,3333	75,5556	54,4444	46,6667	98,8889	100						
% Rata2	80,9722222													

Lampiran 5. Hasil Olah Data Excel

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,007658059							
R Square	5,86459E-05							
Adjusted R Square	-0,062437689							
Standard Error	1,329382361							
Observations	18							
<i>ANOVA</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	0,001658375	0,001658375	0,000938389	0,975940983			
Residual	16	28,2761194	1,767257463					
Total	17	28,2777778						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	32,13432836	8,315878763	3,864213185	0,001373546	14,5054529	49,76320381	14,5054529	49,76320381
x	0,007462687	0,243614857	0,030633134	0,975940983	-0,508977739	0,523903112	-0,508977739	0,523903112

Lampiran 6. Kartu Bimbingan



Jl. Raya Citayam No123
RT. 01, Jl. Permata Depok Regency
Kel. Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok
Call : 021 - 77278094
Fax : 08111408068

KARTU BIMBINGAN KARYA AKHIR

NAMA : Khoiriyah
NIM : 2421801630
JURUSAN : Akuntansi
JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
JUDUL KARYA AKHIR : Analisis Sistem Blaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara (Studi Kasus Pada Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tambun Utara)
NAMA PEMBIMBING : Rizkison, SE.I, M.Si
PERIODE BIMBINGAN : 25 Maret - 30 Juli 2022

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	08/03/2022	Pembahasan Judul		
2	17/03/2022	Pembahasan Skripsi Bab 1		
3	19/03/2022	Revisi Pembahasan Bab 1		
4	26/03/2022	Pembahasan Skripsi Bab 2		
5	03/04/2022	Pembahasan Skripsi Bab 3		
6	05/04/2022	Revisi Kembali Bab 1, 2, 3		
7	08/04/2022	Pembahasan yang masih kurang		
8	19/04/2022	Seminar Proposal		
9	10/05/2022	Revisi Proposal		
10	16/05/2022	Pengusunan Bab 4		
11	01/07/2022	Pembahasan dan Revisi Bab 4		
12	26/07/2022	Pembahasan dan Revisi Bab 4		
13	28/07/2022	Revisi pembahasan bab 4 & 5		
14				
15				

Depok, 25 Maret 2022
STIE "GICI"

Israfil Munawarah, SE, M.Ak
Ketua Jurusan

Lampiran 7. Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : KHOIRIYAH
No. KTP : 3216055112990005
Tempat. Tgl Lahir : Bekasi, 11 Desember 1999
Agama : Islam
No. Handphone : 088219650318
Alamat : Kp. Karang Mulya Jl. Flamboyan 2 RT 08 RW 08 Desa
Karang Satria, Kec. Tambun Utara, Kab. Bekasi, 17510.
Email : khoiriyahkori4@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2006 - 2007 TK Flamboyan, Bekasi, Jawa Barat
- 2007 - 2012 SD Negeri Karang Satria 02, Tambun Utara, Bekasi, Jawa Barat
- 2012 - 2015 SMP Negeri 3 Tambun Utara, Bekasi, Jawa Barat
- 2015 - 2018 SMK Negeri 1 Tambun Utara, Bekasi, Jawa Barat
- 2018 - Sekarang Jurusan Akuntansi, STIE GICI Business School

Pengalaman Kerja

- 2018 - 2019 Produksi PT. Tri Cipta Teknindo Bekasi
- 2019 - Sekarang Guru RA An Nur Rahman

Lampiran 8. Dokumentasi

