

**ANALISIS POTENSI LABA ATAS PENERAPAN SISTEM  
PENGUPAHAN KARYAWAN DITINJAU DARI PERSEPSI  
KARYAWAN UD SUMBER HIKMAH PAMEKASAN MADURA**

**Ach Rofiq<sup>1</sup>, Aminatus Zakhra<sup>2\*</sup>, Evi Malia<sup>3</sup>**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Madura  
Pamekasan

[zakhra1982@gmail.com](mailto:zakhra1982@gmail.com)<sup>\*1</sup>

[evi.malia@uim.ac.id](mailto:evi.malia@uim.ac.id)<sup>\*2</sup>

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine employee perceptions of potential profits from the application of the salary system and commission system, in order to provide information about how a company should implement the right salary and commission system for employees. This study uses a qualitative type. Types of data used in the form of primary data and secondary data. The data collection method used in this research is the method of observation, interviews, and documentation. The results show that the potential profit according to the company by using the salary system for permanent employees will increase because employees feel valued by the company, the company does not need to worry about employee absenteeism because the company always evaluates performance periodically, the potential profit according to the company by using the commission system on employees does not will still increase because the assessment is based on employee performance, the Company will not lose because the amount of commission received is in accordance with the performance of non-permanent employees. Perceptions of permanent employees on the salary system, the profit potential will be greater, because permanent employees are employees with high performance and are highly valued by the company. Perception of non-permanent employees on the commission system, the potential profit to be obtained will be greater, because the more work that has been completed, the more the company's income.*

*Keywords: Profit Potential, Salary and Commission, Employee Perception*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan tentang potensi laba atas penerapan sitem gaji dan sistem komisi, agar dapat memberikan informasi tentang bagaimana seharusnya sebuah perusahaan menerapkan sistem gaji dan sistem komisi yang tepat untuk karyawan. Penelitian ini

menggunakan jenis kualitatif. Jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi laba menurut perusahaan dengan menggunakan sistem gaji pada karyawan tetap akan meningkat karena karyawan merasa dihargai perusahaan, Perusahaan tidak perlu khawatir dengan ketidakhadiran karyawan karena perusahaan selalu melakukan evaluasi kinerja secara periodik, Potensi laba menurut perusahaan dengan menggunakan sistem komisi pada karyawan tidak tetap akan meningkat karena penilaian dilakukan berdasarkan kinerja karyawan, Perusahaan tidak akan rugi karena jumlah komisi yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan tidak tetap. Persepsi karyawan tetap pada sistem gaji, potensi laba akan lebih besar, karena karyawan tetap merupakan karyawan dengan kinerja tinggi dan sangat dihargai oleh perusahaan. Persepsi karyawan tidak tetap pada sistem komisi, potensi laba yang akan didapatkan akan lebih besar, karena semakin banyak pekerjaan yang telah diselesaikan maka semakin banyak pula pendapatan perusahaan.

Kata Kunci: Potensi Laba, Gaji dan Komisi, Persepsi Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Laba perusahaan didapat melalui penghitungan pendapatan dikurangi biaya-biaya dan beban pajak perusahaan. Qudus dan Saifi (2015), menyatakan, laba merupakan suatu *excess* dari *bussines income* terhadap *business expenses*. Laba merupakan selisih antara pendapatan dengan biaya yang dikorbankan untuk membuat /menyediakan barang/jasa. Semakin sedikit biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka semakin banyak laba yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Gaji dan komisi termasuk pada biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menghasilkan atau menyediakan barang dan jasa. Sistem penggajian dan sistem komisi yang baik dalam sebuah perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena gaji dan komisi berhubungan langsung dengan karyawan sehingga kepuasan dan kenyamanan karyawan harus diperhatikan.

Pembayaran dengan sistem gaji dilihat dari nominalnya, gaji tetap lebih menguntungkan, karena lebih sedikit biaya yang dikeluarkan dari pada pembayaran komisi karyawan, akan tetapi disaat tertentu gaji karyawan akan tetap sedangkan komisi berkurang dikarenakan adanya

meminimalkan produksi, hal tersebut bisa di akibatkan turunnya permintaan dan berkurangnya bahan baku yang tersedia serta hal lain seperti adanya pandemi virus corona.

Persepsi atau penafsiran setiap karyawan terhadap penerapan sistem gaji dan sistem komisi perusahaan akan berbeda, tergantung individu masing-masing karyawan. Priantinah dan Adhistry (2012), menyatakan Persepsi adalah proses *kognitif* yang memungkinkan seseorang menafsirkan dan memahami keadaan lingkungan disekitarnya. Dari hasil persepsi karyawan tersebut, perusahaan bisa melihat dan mempertimbangkan sistem gaji atau simtem komisi yang baik untuk diterapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Permatasari (2017) Hasil dari penelitian ini adalah fungsi yang berperan dalam penggajian yaitu fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, Fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan/kasir. Dokumen yang digunakan dalam proses penggajian dan pengupahan dalam perusahaan tersebut yaitu dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, dan bukti kas keluar. Catatan yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yaitu jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan. Prosedur yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dalam penggajian dan pengupahan yaitu prosedur pencatatan waktu jam hadir, prosedur pencatatan jam kerja, prosedur pembuat daftar gaji dan upah, prosedur distribusi gaji dan upah, dan prosedur pembayaran gaji dan upah, Unsur pengendalian internal dalam penggajian dan pengupahan dalam perusahaan tersebut adalah organisasi, sistem otoritas, prosedur pencatatan, dan praktik yang sehat.

Akbar (2020) Hasil dari penelitian ini berdasarkan data kuesioner yang terkumpul dapat disimpulkan bahwa karyawan universitas muhammadiyah Jakarta setuju bank syariah sama saja dengan bank konvensional, setuju bank syariah lebih terjamin keamanannya daripada

bank konvensional, setuju mengenai kecepatan pelayanan yang diberikan pegawai bank syariah dilakukan dengan baik, setuju mengenai tanggapan bahwa lokasi bank syariah terjangkau, setuju mengenai syariah keuntungannya dibagi secara adil sesuai dengan kesepakatan, setuju dengan tanggapan bahwa bank syariah berdasarkan hukum Al-Qur'an dan assunnah serta fatwa ulamak dan pemerintah, setuju bahwa bank syariah menerapkan biaya administrasi yang rendah, setuju dengan tanggapan bahwa bank syariah menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam transaksi keuangannya, setuju bahwa bank syariah lebih mudah pengajuannya dibanding konvensional, karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta terbanyak adalah mereka yang menjawab ragu-ragu bahwa di bank syariah tidak ada riba, setuju bahwa bank syariah menerapkan biaya rendah dari pada bank konvensional, setuju bahwa bank syariah lebih mudah dalam pengambilan uang tunai serta sudah banyak yang menggunakan ATM.

Wulandari (2016). Hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem pengendalian internal terhadap struktur organisasi pada perusahaan belum dilaksanakan dengan baik, karena perangkapan tugas yang dilakukan oleh bagian administrasi dan keuangan serta bagian pengawasan dengan bagian keuangan. Pada perusahaan tersebut dalam aktivitasnya belum memenuhi syarat sistem pengendalian yang baik, karena kartu jam hadir diisi oleh bagian keuangan yang seharusnya oleh bagian pencatatan waktu. Perusahaan belum memahami pentingnya pengawasan saat mengisi waktu hadir. Pada perusahaan penerimaan karyawan telah ditetapkan minimal pendidikan untuk posisi tertentu, hal tersebut sudah sesuai dengan teori sistem pengendalian internal yang ada.

UD. Sumber Hikmah merupakan usaha dagang yang menjual bahan baku rokok seperti cengkeh, saos, kertas, filter, inner, grenjeng, OPP, dan macam tembakau. Perusahaan terletak di jalan raya Plak Pak Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan yang telah mempunyai banyak karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan berlatarbelakang berbeda-beda. Karyawan dalam perusahaan dibagi menjadi dua bagian yang mempunyai tugas berbeda yaitu karyawan tetap yang ditugaskan di

bagian kasir dan karyawan tidak tetap yang ditugaskan di bagian gudang. Perusahaan ini menggunakan dua sistem penggajian, yaitu sistem gaji untuk karyawan tetap dan sistem komisi untuk karyawan tidak tetap. Dari dua sistem gaji tersebut pengaruh terhadap laba bisa mungkin terjadi dan persepsi setiap karyawan terhadap laba yang didapatkan perusahaan bisa berbeda. Atas dasar uraian masalah tersebut, objek penelitian yang menjadi perhatian untuk diteliti adalah mengenai Analisis Potensi Laba Atas Penerapan Sistem Gaji Karyawan Dibandingkan Sistem Komisi Ditinjau Dari Persepsi Karyawan”.

Kegiatan tersebut perusahaan akan mendapatkan laba, dihitung dengan cara pendapatan dikurangi biaya produksi, biaya tersebut termasuk gaji dan komisi karyawan yang berkerja dalam perusahaan. Sistem gaji tetap dalam perusahaan berlaku terhadap karyawan tetap yang digaji tiap bulannya dengan jam kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Gaji setiap karyawan tergantung pada jabatan dari setiap karyawan.

Komisi yang diterima oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan ditentukan dengan melihat banyaknya hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Sehingga dari perbedaan pemberian gaji dan komisi, sistem gaji tetap pengeluaran kas tidak berubah meskipun pekerjaan dan produksi bertambah ataupun sedikit yang kerjakan karyawan. Sedangkan pada sistem komisi, perusahaan akan mengeluarkan kas sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Permasalahan tersebut karyawan akan berbeda dalam menyampaikan persepsinya. Sejauh mana karyawan memahami potensi laba yang akan didapat perusahaan apabila menerapkan sistem gaji dan sistem komisi, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai potensi laba atas penerapan sistem gaji dan sistem komisi pada UD Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan. Dari berbagai latar belakang maka penelitian ini berjudul : “Analisis potensi

laba atas penerapan system pengupahan karyawan ditinjau dari persepsi karyawan”.

## **TEORI**

Menurut Aprianto (2017:11) Pengertian potensi dari sudut pandang bahasa memiliki arti kekuatan, yang ditandai oleh potensi, dan sifat yang mempunyai bakat terpendam. Menurut PSAK No. 46 (pragraf 7) laba akuntansi adalah laba atau rugi bersih selama satu periode sebelum dikurangi beban pajak. Artinya semakin sedikit harga pokok produksi dan biaya lain yang perusahaan korbakan dalam kegiatan produksi, maka laba yang akan didapatkan oleh perusahaan akan lebih banyak.

Menurut Ansor (2017:20) tujuan perhitungan laba ada 2 yaitu:

– Tujuan internal

Tujuan internal adalah untuk kepentingan perusahaan itu sendiri, yang berhubungan dengan manajemen perusahaan, yang menguntungkan dan bisa mengevaluasi perusahaan untuk lebih baik. Manajemen laba memberi manajer suatu fleksibilitas untuk melindungi diri dan perusahaan dalam mengantisipasi kejadian yang tak terduga.

– Tujuan eksternal

Tujuan eksternal adalah untuk kepentingan luar perusahaan dan untuk pertanggungjawaban terhadap para investor, pajak, permohonan kredit, dan untuk tujuan lainnya. Laba juga digunakan untuk dasar pengenaan pajak, kebijakan deviden, pedoman investasi.

Potensi laba adalah kemampuan di dalam memperoleh laba atau penghasilan yang dilakukan sebuah kegiatan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan, semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba, maka nilai perusahaan akan meningkat.

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (2016) laporan laba rugi perusahaan dapat mencakup pos-pos sebagai berikut:

- a. Pendapatan
- b. Beban keuangan
- c. Beban pajak

Menurut Nurjihan (2019) gaji merupakan bagian dari bentuk kompensasi langsung yang diberikan secara teratur berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan usaha, kinerja serta prestasi yang dimiliki dan dilakukan untuk perusahaan demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi (2001) dalam Widyasari (2012:9) Fungsi yang terkait dengan sistem penggajian yaitu:

a. Fungsi Kepegawaian

Fungsi yang bertugas mencari karyawan baru, serta menyeleksi, penempatan karyawan, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat, golongan gaji dan semua yang berkaitan dengan karyawan perusahaan.

b. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi yang bertugas mencatat waktu hadir karyawan perusahaan, dan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau oleh fungsi pembuat daftar gaji agar tidak terjadi kesalahan.

c. Fungsi Pembuat Daftar Gaji

Fungsi yang bertugas membuat daftar gaji yang berisi penghasilan *bruto* yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi untuk pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran kepada karyawan.

d. Fungsi Akuntansi

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

e. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian

dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

Permatasari (2017:20) macam-macam dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian yaitu:

- Dokumen Pendukung Perubahan Gaji
- Kartu Jam Hadir
- Kartu Jam Kerja
- Daftar Gaji dan Daftar Upah
- Rekap Daftar Gaji
- Surat Pernyataan Gaji
- Amplop Gaji
- Bukti Kas Keluar

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) Asas komisi ada 2 yaitu:

1. Asas Keadilan

Adalah konsistensi imbalan yang di dapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang sama. Asas adil yang dimaksud adalah karyawan menerima komisi sesuai dengan asas adil meliputi penilaian karyawan, perlakuan terhadap karyawan, dan bonus berupa hadiah, maupun tindakan hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga tercipta kerjasama yang baik, motivasi karyawan dalam berkerja meningkat, disiplin kerja, loyalitas dalam berkerja serta stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kelayakan dan kewajaran artinya, komisi yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta harus mempertimbangkan prestasi kerjanya, pendidikan, jenis pekerjaan yang dilakukan, jabatan di perusahaan dan lain sebagainya.

Menurut Wirawan (2012) dalam Sa'diyah (2018:28) tujuan dari pemberian komisi ada 4 yaitu:

1. Strategi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efisien, serta penyusunan skemanya berdasarkan tingkat produktivitas perusahaan dan keuntungan perusahaan.

2. Untuk mengembangkan serta mempertahankan budaya organisasi dalam perusahaan, dengan cara merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi yang tinggi.
3. Untuk memotivasi kerja karyawan, dengan cara meningkatkan sistem manajemen SDM yang baik, serta sistem komisi yang diberikan.
4. Untuk mengontrol, mengembangkan, serta mempertahankan kinerja tinggikaryawan.

Menurut Qudus dan Saifi (2015) dalam sistem pengupahan ada 4 aspek, yaitu:

1. Dokumen
2. Catatan akuntansi
3. Fungsi yang terkait
4. Jaringan yang membentuk

Menurut Husnan (2013) dalam Al-amin (2015:26) sistem pengupahan yang umum diterapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem ini biasanya dipakai apabila prestasi kerja sulit diukur per unitnya.

2. Sistem hasil

Dalam sistem ini hasil ditetapkan atas satu unit yang dihasilkan oleh karyawan. Besarnya upah pada sistem ini tergantung banyaknya hasil kerja karyawan.

3. Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapatan besarnya pada volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Sistem ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

Al-amin (2015:22) Menyatakan, bahwa ada 4 aspek dalam penentuan upah dalam perusahaan yaitu dengan:

1. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan dalam mencari informasi tentang tugas yang dijalankan serta persyaratan yang diperlukan dalam tugas tersebut.

2. Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai *relative* dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain, bertujuan untuk mencapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam penetapan tingkat upah karyawan.

3. Survei upah

Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama serta jabatan yang sama. Hal ini bertujuan supaya tercapai keadilan eksternal sebagai salah satu faktor dalam penentuan upah.

4. Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah, yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Priantinah dan Adhistry (2012) menyatakan, persepsi adalah proses *kognitif* yang memungkinkan seseorang dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar.

Menurut Akbar (2020:14) ada tiga faktor yang dapat membentuk persepsi seseorang yaitu:

1. Pelaku persepsi, yang mana dalam penafsiran yang ditentukan dari karakteristik dan pemahaman orang yang menafsirkan.
2. Sasaran atau objek, dimana karakteristik objek yang dipersepsikan juga mempengaruhi persepsi orang tersebut.
3. Situasi, suasana dan keadaan dimana objek-objek tersebut berlangsung.

Menurut Akbar (2020:20) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang yaitu ada dua:

1. Faktor Internal :

Faktor internal adalah keadaan diri seorang, meliputi perasaan, sikap dan kepribadian individu, perasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, gangguan kejiwaan, kebutuhan, dan motivasi.

2. Faktor Eksternal :

Faktor eksternal adalah dari luar diri seorang, meliputi latar belakang keluarga, informasi yang di peroleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, ukuran, familiar atau ketidakasingan suatu objek.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan atas rangsangan dipengaruhi oleh keadaan dan sifat-sifat individu masing-masing.

Menurut Akbar (2020:21) ada tiga aspek persepsi, yaitu :

1. Komponen Perseptual
2. Komponen emosional
3. Komponen konatif

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di UD Sumber Hikmah yang terletak di Dusun Tacempah Desa Plak Pak Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan Jawa Timur.

UD. Sumber Hikmah merupakan sebuah badan usaha milik H.Farid yang beralamatkan di Jalan raya Plak Pak, Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan. Salah satu usaha yang dikembangkan oleh UD. Sumber Hikmah adalah Penjualan bahan baku rokok yang telah berdiri sejak 2017, karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 20 karyawan yang terdiri dari 5 karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap, pada awalnya UD. Sumber Hikmah hanya memiliki satu gudang tempat penyimpanan barang dan tempat bekerja para karyawan, namun seiring berjalannya waktu mereka menambah satu gudang untuk pengembangan usaha mereka, dan menambah karyawan untuk memperoleh keuntungan

yang lebih banyak dengan barang dan tempat yang banyak, sehingga mereka sangat membutuhkan sistem penggajian yang tepat agar karyawan mendapat gaji atau komisi yang sesuai, dan pemilik perusahaan mendapatkan laba yang diinginkan.

Narasumber atau informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Informan utama yaitu karyawan yang sudah lama berkerja lebih dari 3 tahun dan jabatannya paling tinggi di perusahaan dan sama-sama tidak berkeluarga, satu karyawan tetap dan satu karyawan tidak tetap.
- Informan pendukung yaitu pemilik perusahaan UD Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari karyawan perusahaan yang bersangkutan dengan cara melakukan observasi maupun wawancara yang terstruktur dan tidak terstruktur, serta dokumentasi berupa slip gaji, data-data karyawan, dan laporan laba rugi perusahaan.

2. Data sekunder

Data yang mengacu kepada informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, yaitu melalui media perantara (melihat penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya), menggunakan tinjauan kepustakaan (*library reseach*) membaca jurnal-jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, dan melihat dari mengakses *website* dan situs-situs yang berkaitan.

**Penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:**

1. Melalui observasi dan pengamatan dimana peneliti akan terjun langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan pada perusahaan UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan.
2. Melalui wawancara terstruktur dan tidak terstruktur terhadap informan, artinya melakukan tanya jawab dengan karyawan serta pemilik perusahaan UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan. Wawancara disini dilakukan dengan cara terstruktur yakni berhadapan langsung

dengan pemilik objek untuk memperoleh keterangan informasi data dan pendapat yang dibutuhkan serta gambaran yang jelas tentang masalah yang tengah diteliti oleh peneliti.

3. Melalui teknik Dokumentasi yang berupa gambaran tentang persepsi karyawan, slip gaji, dokumentasi data-data karyawan,serta laporan laba rugi perusahaan UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan.

#### Teknik Analisis Data

##### a. Reduksi Data

Sugiono (2016) menyatakan, reduksi data adalah proses merangkum dan memilih hal-hal penting untuk mendapatkan temuan atau informasi data yang dibutuhkan. Data pada penelitian ini yang direduksi yaitu data yang diperoleh dari informan mengenai persepsi karyawan tentang potensi laba atas penerapan sistem gaji dibandingkan sistem komisi UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan.

##### b. Penyajian Data

Data pada penelitian yang akan di *display* yaitu data yang diperoleh dari berbagai informan, baik informan utama yaitu karyawan, ataupun informan pendukung yaitu pemilik perusahaan, sehingga dapat disimpulkan mengenai bagaimana persepsi karyawan tentang potensi laba atas penerapan sistem gaji dibandingkan sistem komisi UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan.

##### c. Penarikan Kesimpulan

Data yang disimpulkan mengenai persepsi karyawan tentang potensi laba atas penerapan sistem gaji dibandingkan sistem komisi disajikan dalam bentuk tulisan atau dokumentasi yang dikaitkan dengan 2 indikator mengenai faktor internal dan faktor eksternal pengaruh persepsi karyawan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah laba yang diperoleh mengalami fluktuasi karena laba perusahaan sangat dipengaruhi oleh permintaan produsen rokok. Pada tahun 2019 laba tertinggi dicapai pada bulan Oktober sebesar Rp. 698.753.776. Sedangkan laba terendah terjadi pada bulan April sebesar Rp. 136.008.045. Rata-rata laba yang diperoleh

selama tahun 2019 sebesar Rp. 328.226.415. Sedangkan pada tahun 2020, laba tertinggi dicapai pada bulan Agustus sebesar Rp. 781.934.093 dan laba terendah terjadi pada bulan Februari sebesar Rp. 142.342.043. Rata-rata laba yang diperoleh pada tahun 2020 sebesar Rp. 301.474.353.

Potensi laba adalah kemampuan di dalam memperoleh laba atau penghasilan yang dilakukan sebuah kegiatan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan, semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba, maka nilai perusahaan akan meningkat. UD Sumber Hikmah Pamekasan memiliki potensi laba karena memiliki kekuatan untuk menghasilkan laba. Laba merupakan selisih positif atas penjualan dikurangi biaya-biaya serta pajak.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (2016) dalam Rusadi (2019: 37) Perusahaan bisa dikatakan memperoleh laba apabila pendapatan yang diperoleh perusahaan melebihi biaya-biaya dan pajak selama periode tertentu. Biaya-biaya tersebut meliputi gaji atau komisi karyawan yang bekerja di perusahaan, semakin sedikit biaya gaji atau komisi yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka laba yang didapatkan oleh perusahaan akan lebih besar.

UD Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan menerapkan dua sistem pengupahan karyawannya, yaitu sistem gaji dan sistem komisi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan perlakuan yang adil dan dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem gaji pada karyawan tetap dan komisi untuk karyawan tidak tetap. Kelebihan sistem gaji adalah karyawan memperoleh pendapatan yang sama tiap bulannya walaupun kondisi perusahaan sedang lemah.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Malthis dan Jakson (2006) dalam Nurjihan (2019:3) Menyatakan, Gaji adalah bagian dari bentuk kompensasi langsung yang diberikan secara teratur berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan dan karyawannya sesuai dengan usaha, kinerja serta prestasi yang dimiliki dan dilakukan untuk perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan menggunakan sistem gaji hanya diberikan pada karyawan tetap yang telah bekerja dalam kategori lama dan dengan kinerja yang sangat bagus. Jadi perusahaan sudah tidak meragukan kinerja karyawan tetap. Untuk memberikan *reward* pada karyawan tetap, maka UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan memberikan sistem gaji pada pengupahannya.

Namun penentuan dan pengangkatan karyawan tetap tidak ada dokumen khusus hanya menggunakan penilaian dari karyawan senior yang ada di UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan. Dokumen pendukung untuk pengupahan menggunakan gaji tidak begitu lengkap hanya catatan dalam buku gaji dan amplop gaji.

Pengupahan karyawan dengan menggunakan sistem komisi digunakan pada karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap yang dapat bekerja di UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan merupakan karyawan yang dikenal oleh karyawan lainnya. Hal ini untuk meminimalkan terjadinya kelalaian dalam kerja. Sistem komisi didasarkan pada hasil kerja karyawan. Semakin banyak hasil kerja karyawan, maka semakin besar pendapatan yang diperoleh.

Faktor internal persepsi karyawan tetap adalah dari dalam dirinya sendiri dari hasil wawancara pada karyawan tetap terhadap gaji yang diterima mereka merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, karena menurut mereka sudah sesuai dengan pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan tetap memiliki persepsi yang berbeda tentang potensi laba yang dihasilkan ketika menggunakan sistem gaji. Sistem gaji hanya diberikan kepada karyawan tetap yang memiliki kinerja bagus sehingga perusahaan telah mempercayai karyawan tetap dan termotivasi untuk dapat memajukan perusahaan sehingga potensi laba dapat meningkat. Karyawan tetap adalah pondasi perusahaan yang harus dirawat dan dihargai. Untuk itulah kemudian perusahaan menerapkan sistem gaji. Perasaan dipercaya dan dihargai perusahaan akan meningkatkan motivasi dan kinerja perusahaan.

Harapan dari gaji yang diperoleh oleh karyawan tetap untuk memenuhi kebutuhan dan menabung. Karyawan tetap memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan untuk masa depan. Faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam memberikan persepsi terhadap potensi laba perusahaan adalah perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, kebutuhan dan motivasi.

Faktor internal lainnya adalah sikap dan kepribadian individu dalam hal ini adalah karyawan tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan pilihan dari karyawan tidak tetap. Pasti karyawan ini memiliki kinerja dan disiplin tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jam kehadiran karyawan tetap yang sesuai dengan jam kerja perusahaan.

Prasangka merupakan salah satu faktor internal karyawan. Prasangka karyawan tetap dapat disimpulkan adalah bagus. Hal ini terlihat ketika proses wawancara karyawan tidak memberikan informasi yang jelek tentang perusahaan. Bahkan karyawan berusaha untuk mempersingkat waktu wawancara karena khawatir akan mengganggu jam kerja karyawan.

Faktor internal lain dari karyawan adalah kebutuhan dan motivasi. Karyawan dalam bekerja pasti memiliki kebutuhan dan motivasi. Kebutuhan karyawan adalah upah yang diperoleh dengan menggunakan sistem gaji. Gaji memiliki nilai nominal yang lebih besar bila dibandingkan dengan komisi yang diterima karyawan tidak tetap. Oleh karena itu, kebutuhan karyawan untuk memperoleh upah yang besar akan terpenuhi. Apalagi perusahaan memberikan beberapa bonus seperti tunjangan hari raya dan lembur. Hal-hal ini akan menambah motivasi karyawan tetap dalam bekerja.

Faktor eksternal persepsi karyawan merupakan faktor luar dari diri seseorang meliputi latar belakang keluarga, pengetahuan, dan pemahaman terhadap objek. Dari hasil wawancara karyawan tetap mengenai latar belakang keluarga dapat diketahui bahwa dari keluarga biasa-biasa saja, dan sudah tidak memiliki orang tua hanya tinggal bersama saudaranya. Karyawan tetap memiliki latar belakang pendidikan yang beragam dengan tingkat pendidikan tertinggi adalah sarjana (S1).

Persepsi menurut karyawan tetap potensi laba yang akan didapatkan oleh perusahaan akan lebih besar bila menerapkan sistem gaji, karena karyawan tetap merupakan karyawan dengan kinerja tinggi dan sangat dihargai oleh perusahaan. Sehingga karyawan tetap akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan potensi laba perusahaan. Perusahaan tidak perlu khawatir dengan ketidakhadiran karyawan karena perusahaan selalu melakukan evaluasi kinerja secara periodik. Jika kinerja karyawan menurun, maka karyawan akan menurunkan nominal gaji karyawan.

Persepsi karyawan terhadap penerapan sistem gaji di UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan adalah menerima. Karyawan tetap yang menggunakan sistem gaji menerima karena sistem gaji lebih menghargai karyawan karena sudah bekerja cukup lama. Selain itu, perusahaan juga tidak perlu terlalu khawatir terhadap karyawan yang akan nakal, karena perusahaan sudah menggunakan pendataan kehadiran karyawan. Karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan akan memiliki potensi laba baik berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjihan (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan akan meningkat ada penambahan atau peningkatan gaji.

Hasil pengumpulan data yang dikumpulkan melalui metode wawancara terhadap karyawan tidak tetap UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan. Menurut karyawan tidak tetap dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas dengan komisi yang diberikan, sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Karyawan tidak tetap memiliki persepsi bahwa potensi laba yang akan didapatkan oleh perusahaan akan lebih besar bila menerapkan sistem komisi, karena semakin banyak pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan maka semakin banyak pula pendapatan yang akan didapatkan

perusahaan. Persepsi karyawan terhadap potensi laba perusahaan dengan menggunakan sistem komisi adalah semakin tinggi komisi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan sehingga potensi laba perusahaan akan meningkat. Karyawan dengan sistem komisi menerima dengan alasan pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan jumlah hasil kerja. Sehingga karyawan merasa tidak adil jika memberikan upah yang sama. Setiap karyawan mempunyai persepsi tersendiri terhadap potensi laba yang akan didapatkan oleh perusahaan bila menggunakan sistem gaji dibandingkan sistem komisi, persepsi atau anggapan karyawan tergantung beberapa faktor, baik itu faktor internal atau dari dirinya sendiri dan faktor eksternal dari luar diri seseorang atau lingkungan yang ada di sekitarnya.

Faktor internal persepsi karyawan bisa dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan tidak tetap yang merasa puas dengan komisi yang diberikan perusahaan, karena sudah sesuai dengan jasa yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Karyawan tidak tetap lebih senang sistem komisi, karena sesuai dengan kinerja yang telah diselesaikan, semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan maka semakin banyak komisi yang akan didapatkan oleh karyawan. Informasi dua informan dapat disimpulkan bahwa karyawan sama-sama senang dengan sistem pengupahan sesuai dengan profesi masing-masing karyawan. Dan harapan karyawan tidak tetap dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan sedikit menabung. Motivasi bekerja karyawan tidak tetap karena keadaan keluarga dan memang ingin bekerja serta untuk memperbaiki perekonomian keluarga. Faktor internal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan karena faktor internal merupakan bagian inti perusahaan yang memproduksi barang dan melakukan penjualan. Jika kinerja perusahaan buruk, maka otomatis perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat menghasilkan laba. Perolehan laba UD. Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan sangat dipengaruhi oleh permintaan dari masyarakat. Ketika permintaan meningkat, maka laba perusahaan akan meningkat juga karena kinerja perusahaan sudah baik.

Namun walaupun kinerja perusahaan baik, laba perusahaan akan turun jika permintaan dari masyarakat menurun.

Faktor eksternal juga berpengaruh terhadap penyampaian persepsi karyawan dengan suatu objek atau perusahaan. Faktor Eksternal merupakan faktor luar dari diri seseorang meliputi latar belakang keluarga, pengetahuan, dan pemahan terhadap objek. Sedangkan hasil wawancara dengan karyawan tidak tetap dapat diketahui bahwa latar belakang keluarga yang sederhana, dan sudah tidak memiliki orang tua dan hanya tinggal saudara-saudaranya. karyawan tidak tetap rata-rata memiliki latar belakang pendidikan SMA atau sederajat. Karyawan tetap memiliki lama bekerja jauh lebih lama dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Salah satu poin untuk menjadi karyawan tetap adalah lama bekerja lebih dari 3 tahun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto Wijaya Putra (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik (faktor eksternal) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industry kecil kulit dan tas di Lingkungan Industri Tanggulangin Sidoarjo.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada UD Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan mengenai Analisis Potensi Laba Atas Penerapan Sistem Gaji Karyawan Dibandingkan Sistem Komisi Ditinjau Dari Persepsi Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu 1) Persepsi karyawan tetap pada sistem gaji, potensi laba akan lebih besar, karena karyawan tetap merupakan karyawan dengan kinerja tinggi dan sangat dihargai oleh perusahaan. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap sistem gaji dan upah adalah berupa kepuasan jumlah upah yang diterima, keinginan untuk menggunakan gaji, keinginan untuk dapat mengeksplorasi kemampuan karyawan sehingga dapat

meningkatkan laba perusahaan. Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi persepsi karyawan terhadap sistem gaji dan upah adalah latar belakang keluarga, pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan dan kebutuhan hidup berupa pemenuhan kebutuhan hidup dan pendidikan. 2) Persepsi karyawan tidak tetap pada sistem komisi, potensi laba yang akan didapatkan akan lebih besar, karena semakin banyak pekerjaan yang telah diselesaikan maka semakin banyak pula pendapatan perusahaan. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap sistem gaji dan upah adalah berupa kepuasan jumlah upah yang diterima, keinginan untuk menggunakan gaji, keinginan untuk dapat mengeksplorasi kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan laba perusahaan. Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi persepsi karyawan terhadap sistem gaji dan upah adalah latar belakang keluarga, pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan dan kebutuhan hidup berupa pemenuhan kebutuhan hidup dan pendidikan. Saran yang nantinya dapat bermanfaat bagi perkembangan UD Sumber Hikmah Kabupaten Pamekasan untuk periode-periode selanjutnya, yaitu: Analisa potensi laba perusahaan dapat melibatkan factor permintaan dan penawaran, Gaji dan komisi yang diterima oleh karyawan harus disesuaikan dengan UMR di daerah setempat. Dan Laporan keuangan dan daftar hadir karyawan harus disesuaikan dengan PSAK dan standart yang ada.

### **Referensi**

- Adiwiratama, Jundan. (2012). Pengaruh Informasi Laba, Arus kas, dan Size Perusahaan Terhadap Return Saham (Studi Empiris Pada perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI). Universitas Brawijaya. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol. 2, No. 1 : 1-25
- Agusli, Rahmat., Putri, Utami., Keni. (2014). Desain Aplikasi Penghitungan Komisi Karyawan Berbasis Web. Jurnal. Vo. 4, No. 4 : 53-56
- Ardini, Pradnya. Dahniar. (2013). Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Agus Jaya Mojokerto. Fakultas Psikologi. Universitas Negeri Malang.

- Al-Amin, Maratin. Nafiah. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Intensif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta.
- Akbar, Mursalin. (2020). Persepsi karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta Selama Menjadi Nasabah di Bank Syariah. Fakultas Agama Islam. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Bratamanggala, Rudi., Wijayanti, Dwi. (2018). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Pengeluaran Kas Terhadap Laba Perusahaan di PT. Batara Mega Krida Kencana. Jurnal Akuntansi. Vo. 12, No. 1 : 126-140
- Efendi, Irsan. (2019). Pengaruh Manajemen Laba, Profitabilitas Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kusumawardhani, Indra. (2012). Pengaruh Corporate Governance, Struktur Kepemilikan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. Fakultas Ekonomi. UPN "Veteran" Yogyakarta. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi. Vol. 9, No. 1 : 41-54
- Manik, Sudirman. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Karyawan Bank. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Vo. 1, No. 2 : 230-244
- Maramis, Enrico. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal. Vo. 1, No. 4 : 995-963
- Nurjihan, Anandhira. (2019). Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priantinah, Denies., Adhistry, Megasari. Chitra. (2012). Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta). Jurnal Nominal. Vol.1, No.1: 35-49

- Permatasari, Yeni. (2017). Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Usaha Mendukung Efektifitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada PT. Delta Merlin Dunia Tekstil IV. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Qudus, Iradatul, Saifi, Muhammad. (2015). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi Pada PT. Sun Star Motor Malang). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo. 25, No. 2 : 1-7
- Rusadi, Yumni. (2019). Simulasi Penerapan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil, dan Menengah (SAK-EMKM) Pada PT. Ryan Putera Ar-Rizqy. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sa'diyah, Durrotus. (2018). Pengaruh Komisi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Syariah (Studi di PT. AJS Bumiputera 1912 Kantor Pemasaran Syariah Serang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Sugiono. (2016). Metode penelitian kualitatif, kualitatif, dan RAD. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Pratama, Lealisneni. (2018). Analisis Penghitungan Komisi Agent Asuransi Pada PT. Generali Life Incurance Cabang Medan. Program Studi Akuntansi. Politeknik LP31 Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vo. 4 : 38-48
- Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh gaji Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo. 4, No. 3 : 698-712
- Triharyati, Eri, Nursita, Emma. (2020). Kajian Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Laba Rugi dan Neraca Pada PT. BPR Sindang Binaharta Kota Lubuklinggau. Universitas Bina Insan Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*. Vo. 3, No. 1: 91-107
- Wulandari, Olivia. Hesti. (2016). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhamadiyah Palembang.

Widyasari, Nitiya. (2012). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada RSUD Kota Semarang. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.