

**SKRIPSI**

**SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DI PUSKESMAS LEPPANGANG KABUPATEN PINRANG  
(ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH)**



**OLEH**

**SANTI ABDULLAH  
NIM : 18.2800.058**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022**

**SISTEM PENGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DI PUSKESMAS LEPPANGANG KABUPATEN PINRANG  
(ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH)**



**OLEH**

**SANTI ABDULLAH  
NIM : 18.2800.058**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak) pada Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang(Analisis Akuntansi Syariah)

Nama Mahasiswa : Santi Abdullah

Nomor Induk Mahasiswa : 18.2800.058

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam B.2368/In.39.8/PP.00.9/7/2021


Disetujui oleh


Pembimbing Utama : Dr. Damirah, S.E., M.M.

NIP : 197606042006041 001

Pembimbing Pendamping : Abdul Hamid, S.E., M.M

NIP : 19720929 200801 1 012


()

()

Mengetahui:  
Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



()  
Dr. Zulfah Muhammadun, M. Ag  
19710108 200112 2 002

## PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang (Analisis Akuntansi Syariah)

Nama Mahasiswa : Santi Abdullah

Nomor Induk Mahasiswa : 18.2800.058

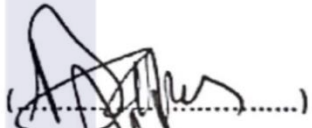
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

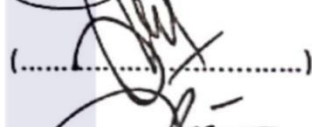
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

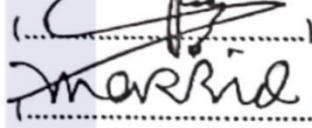
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam B.2368/In.39.8/PP.00.9/7/2021

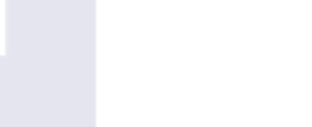
Tanggal Kelulusan : 23 Agustus 2022

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Damirah, S.E., M.M. (Ketua) 

Abdul Hamid, S.E., M.M (Sekretaris) 

Dr. Syahriyah Semaun, SE., M.M. (Anggota) 

Dr. Arqam, M.Pd. (Anggota) 

Mengetahui:  
Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

   
Dekan, IAIN Parepare  
Muhammadun, M. Ag  
19710108 200112 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Rasa syukur dan bahagia yang tidak ada hentinya penulis mengucapkan terima kasih banyakyang setulus-tulusnya kepada Ibusaya tercinta Gode dan Ayah saya tercinta Abdullah yang senantiasa memberikan semangat, nasihat, dan doanya, dan teruntuk kakak saya Satria Abdullah yang selalu mendukung dan mendokan dan membantu kebutuhan kualiah saya. Berkat merekalah sehingga penulis selalu semangat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan bantuan pemikiran dari berbagai pihak terutama pembimbing yaitu Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M selaku pembimbing utama dan Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M selaku pembimbing kedua atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan selama penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.


Penulis dengan kerendahan hati juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag.sebagai Rektor IAIN Parepare yang baru dan Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si., sebagai Rektor IAIN Parepare pada periode 2018-2022 yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.sebagaiDekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang baru dan Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. sebagai Dekan FEBI pada periode 2018-2022 atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin,M.M sebagai penanggung jawab program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Ibu Dr. Hj. ST. Nurhayati, M.Hum.selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan dan nasihat.
5. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengajari dan membagi ilmu kepada penulis, danjuga telah mendidik penulis yang masing-masing memiliki kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Bapak, Ibu dan Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah begitu banyak membantu penulis.
8. Bapak Hardiyanto selaku Kepala Puskesmas Leppang yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian dan para Staf Pegawai Puskesmas Leppang yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.

9. Seluruh pegawai Puskesmas Leppang yang sudah membantu penulis dalam memberikan informasi seputar penelitian.
  10. Kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis
  11. Kepada Muhammad Risaldi, Mitha Eliyana, Sarina, Nur Mukhliza, Fitri Ramadani Muhtalib, Nuralifka, Siti Nuraeni, Putri Nurasipah, Hijrah, Elsa Angria, dan Satriani yang telah memberikan banyak bantuan, tidak pernah mengeluh ketika penulis meminta bantuan dan selalu memberi semangat.
  12. Teman-teman seperjuangan prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah angkatan 2018.
  13. Bapak/Ibu kos pondok vikita yang menjadi orang tua selama saya berada di parepare, dan teman-teman pondok vikita terkhusus Nurfadilah, Safitri, Suarti, St.Rahma, dan Juirah yang membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
- Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Parepare, 28 Juni 2022  
28 Dzulqaidah 1443

Penulis



Santi Abdullah  
NIM: 18.2800.058

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Santi Abdullah

NIM : 18.2800.058

Tempat/Tgl. Lahir : Sempang, 13 Februari 2000

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

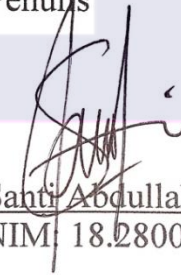
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang (Analisis Akuntansi Syariah).

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 28 Juni 2022

Penulis

  
Santi Abdullah  
NIM: 18.2800.058



## ABSTRAK

Santi Abdullah. *Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang*. (dibimbing oleh Ibu Damirah dan Bapak Abdul Hamid).

Sistem penggajian merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diberikan oleh pegawai yang gajinya dibayarkan bulanan. Penggajian merupakan hal yang sangat penting, karena Pegawai sangat sensitif terhadap kesalahan dalam hal penggajian yang tidak wajar. Untuk mempertahankan agar moral pegawai tetap tinggi, maka perusahaan harus membayar gaji pegawai secara akurat dan tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajian di Puskesmas Leppang dan analisisnya dalam akuntansi syariah. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Sumber data dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan dalam proses pengelolaan data dilakukan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Uji keabsahan data yang digunakan yaitu uji kredibilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sistem penggajian di Puskesmas Leppang sudah baik, yaitu dilakukan secara akurat dan tepat waktu. Dimana pencatatan gajinya melalui aplikasi sehingga memudahkan dalam pencatatan. Pembayaran gaji langsung melalui rekening pegawai secara non tunai setiap bulannya, hal ini dapat dikatakan metode pembayaran gajinya efektif. Sistem penggajian menurut Mulyadi terdiri dari Dokumen yang digunakan, Catatan akuntansi yang digunakan, Prosedur penggajian, dan fungsi yang digunakan dalam sistem penggajian juga sudah baik. (2) Berkaca dari akuntansi syariah, sistem penggajian di Puskesmas Leppang sudah sesuai dengan akuntansi syariah. Karena sistem penggajiannya menggunakan prinsip keadilan dan kebenaran. Dikatakan adil karena menilai berdasarkan kinerja pegawai, memperhatikan pada masa kerja, resiko kerja maupun beban kerja. Selain itu gaji juga di cek kebenaran ketelitian perhitungannya. Sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja pegawai bahwa bukan hanya gaji yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, masih ada faktor lain yaitu diberikan *reward* setiap akhir tahun bagi pegawai teladan.

Kata Kunci : *Sistem Penggajian, Kinerja Pegawai, Akuntansi Syariah*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	4
<b>BAB IITINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	6
B. Tinjauan Teori.....	11
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Kerangka Pikir .....	32
<b>BAB IIMETODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Fokus Penelitian.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	37
F. Uji Keabsahan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data dan Pengolahan Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Sejarah Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang.....	42
B. Sistem Penggajian di Puskesmas Leppang.....	42
C. Analisis akuntansi syariah terhadap sistem penggajian dalam peningkatan kinerja Pegawai di Puskesmas Leppang.....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	V
BIODATA PENULIS.....	XXXIV

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	33
2.2	Alur Prosedur Sistem Penggajian Puskesmas Leppangang	58



## DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Kartu Jam Kerja Puskesmas Leppangang	51



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No. Lamp.</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1	Surat Pengantar Dari Kampus	VI
2	Surat Rekomendasi Penelitian	VII
3	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	VIII
4	Pedoman Wawancara	IX
5	Transkrip Wawancara	XII
6	Struktur Organisasi	XXII
7	Daftar Hadir Pegawai	XXVI
8	Dokumentasi	XXIX
9	Biodata Penulis	XXXIV

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda(“).

## 2. Vokal

- a. Vokaltunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnyaberupatandaatauharakat,



transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhomma	U	U

- b. Vokalrangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnyaberupagabunganantaraharakatdanhuruf, transliterasinyaberupagabunganhuruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
اَوّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

حَوْلَ : Haula

### 3. Maddah

Maddahatau vocal panjang yang lambangnyaberupaharkatdanhuruf, transliterasinyaberupahurufdantanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَيّ	Fathah dan Alif	Ā	a dan garis di atas

تا /	atau ya		
يَـ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُـ	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات .māta

رمى : ramā

قبيل : qīla

يموت : yamūtu

#### 4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Tamarbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalaupun kata yang terakhirdenganti *marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

### 5. Syaddah(Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعْمٌ : *nu‘ima*

عُدْوٌ : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (alif lam ma’arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung

yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i> )
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>Umirtu</i>

#### 8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī zilāl al-qur'an*

*Al-sunnah qabl al-tadwin*

*Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab*

#### 9. *Lafz al-Jalalah*(الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ                      *Dīnullah*                      بِاللَّهِ      *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ                      *Hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an*

*Nasir al-Din al-Tusī*

*Abū Nasr al-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)*

*Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)*

## B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون
صلعم	=	ﷺ
ط	=	طبعة
بن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها / إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karenadalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagian.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin tajam. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan pegawai sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada pegawai untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karir, dan lingkungan kerja yang profesional.<sup>1</sup>

Sistem penggajian merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diberikan oleh pegawai yang bekerja sebagai manager atau pegawai yang gajinya dibayarkan bulanan, dan tidak tergantung jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, (Banten: UNPAM PRESS, 2019). h. 1-2.

<sup>2</sup>Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat. 2016. h. 312.



Penggajian merupakan hal yang sangat penting, karena beberapa alasan, pertama, Pegawai sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan dalam hal penggajian atau hal-hal yang tidak wajar. Untuk mempertahankan agar moral pegawai tetap tinggi, perusahaan harus membayar gaji secara akurat dan tepat waktu. Kedua, penggajian merupakan hal yang diatur oleh peraturan pemerintah negara bagian.<sup>3</sup>

Gaji merupakan suatu penghargaan dari usaha yang dilakukan oleh para pegawai atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya mingguan atau bulanan.<sup>4</sup> Banyak permasalahan yang sering terjadi dalam pemberian gaji, salah satunya adalah penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya sistem penggajian dalam perusahaan bertujuan untuk mengatur segala transaksi dan kegiatan yang berhubungan dengan gaji pegawai.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah

---

<sup>3</sup>Niswonger.dkk, *Prinsip Akuntansi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 445.

<sup>4</sup> Anwar Prabu. Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 85.

<sup>5</sup> Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekan Baru: Zanafa Publishing, 2018), h. 84.

ditetapkan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dan jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Masalah yang sering di dapat dalam perusahaan adalah tentang rendahnya suatu kinerja pegawai. Rendahnya kinerja menjadikan salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan.

Puskesmas Leppang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat sejak tahun 2017 yang memiliki jumlah pegawai cukup banyak yaitu 88 pegawai diantaranya 23 orang staf PNS, 24 orang staf PTT, dan 41 orang Staf Magang. Pemberian gaji yang dilakukan di Puskesmas Leppang terhitung bulanan, yang bisa diberikan setiap awal bulan, pertengahan bulan, ataupun akhir bulan. Akan tetapi yang menjadi permasalahannya adalah dalam pemberian gaji yang kurang memperhatikan pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu tingkat kinerja yang beragam seperti dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab. Pencatatan kehadiran pegawai juga dilakukan secara manual sehingga dengan itu bisa saja mengakibatkan kecurangan.<sup>7</sup>

Perusahaan dalam mencapai tujuannya tentunya memerlukan pegawai yang sangat berperan penting di dalamnya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana untuk mewujudkan kualitas kinerja pegawai tergantung pada hasil kerja yang dicapinya. Melalui sistem penggajian terhadap peningkatan pegawai yang baik diharapkan dapat berkontribusi besar dalam memajukan perusahaan.

---

<sup>6</sup>Anwar Prabu. Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 67.

<sup>7</sup> Pegawai Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 7 Juni 2022)

Kenyataannya sistem penggajian bagi pegawai yang diberikan saat ini dinilai kurang sehat, karena sistem penggajian saat ini dirasa kurang berfungsi sebagai bagian dari reward sistem yang bisa dilihat dari, besarnya gaji kurang memenuhi kebutuhan untuk hidup yang layak. Berdasarkan hal tersebut dengan adanya sistem penggajian kita bisa mengetahui kinerja pegawai, karena akan berpengaruh pada gaji yang di dapat oleh pegawai.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka, pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang (Analisis Akuntansi Syariah) yang dijabarkan dalam Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penggajian di Puskesmas Leppang?
2. Bagaimana analisis akuntansi syariah terhadap sistem penggajian dalam peningkatan kinerja Pegawai di Puskesmas Leppang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penggajian di Puskesmas Leppang
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis akuntansi syariah terhadap sistem penggajian dalam peningkatan kinerja Pegawai di Puskesmas Leppang

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan keilmuan khususnya di bidang sistem penggajian dan pengupahan untuk penambahan karya tulis ilmiah yang dapat dijadikan

sebagai bahan referensi atau sumber acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya, dan juga sebagai tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Parepare.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan teori dan penerapannya dalam dunia praktek.

### b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan efektifitas dan juga sebagai pertimbangan pengambilan keputusan dalam kebijakan yang diterapkannya.

### c. Bagi Pembaca

Memberikan informasi yang bermanfaat dan juga sebagai referensi atau rujukan bagi pembaca khususnya disektor akuntansi mengenai sistem penggajian dan pengupahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Penelitian Relevan**

Sepanjang penelusuran referensi yang penulis lakukan, penulis menemukan penelitian yang berkaitan dengan topik yang akan di bahas. Ada empat penelitian terdahulu yang peneliti pilih untuk dicantumkan pada tinjauan hasil penelitian yang relevan.

Qomaruddin, “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dalam meningkatkan kinerja yang diberikan kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung, untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam mengenai pemberian kompensasi kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif , yang dalam populasinya sebanyak 38 karyawan di SMP Taman Sisiwa Teluk betung, penentuan sampel merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, data diperoleh dari hasil Observasi, Wawancara, dan dokumentasi langsung dengan responden, kemudian dianalisis dengan metode Kualitatif untuk tujuan mengetahui Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Prespektif Ekonomi Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja guru dapat dikatakan efektif.pengaruh antara lain; Guru berkomunikasi dengan baik, lebih bertanggung jawab dengan perkejaannya, guru lebih disiplin dalam

menjalankan tugasnya, untuk kehadiranpun lebih baik. Kompensasi yang diberikan Kepada Karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan yang diajarkan oleh teori-teori Ekonomi Islam.<sup>8</sup>

Persamaan antara penelitian ini dan yang akan dilakukan oleh penulis adalah keduanya membahas tentang peningkatan kinerja, menggunakan penelitian lapangandengan jenis penelitian kualitatif.dan teknik pengumpulan data yang sama yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun letak perbedaannya yang dilakukan adalah pada metode penelitian yaitu peneliti sebelumnya membahas tentang pemberian kompensasi menurut perspektif ekonomi islamsedangkan yang sekarang membahas tentang sistem penggajian dalam analisis akuntansi syariah.Perbedaan kedua terletak pada objek penelitian.

Nila Kartika Sari, “Sistem Penggajian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisa sistem penggajian di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, dan menganalisa sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja pegawai.Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.Data yang digunakannya adalah data primer dan data sekunder.Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti, diketahui bahwa terkait dengan kinerja pegawai, menyatakan sistem penggajian skala gabungan kurang tepat dan tidak adil, karena dengan melihat beban kerja yang diemban oleh

---

<sup>8</sup>Qomaruddin, *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Sarjana Ekonomi; Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018). h. 118.

pegawai berbeda-beda. Dengan kata lain, bahwa setiap pegawai memiliki beban pekerjaan yang berbeda-beda, akan tetapi pemberian gaji kepada setiap pegawai sama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Sistem penggajian juga kurang memotivasi pegawai dalam berkinerja. Sistem penggajian dalam menetapkan pemberian gaji kurang menjadikan gaji sebagai suatu reward terhadap kinerja. Akan tetapi bila dilihat dari ada faktor lain yang memotivasi pegawai yaitu seperti penghargaan, lingkungan kerja, tanggungjawab dll. Dalam hal ini berarti gaji bukan satu-satunya faktor yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Persamaan antara penelitian ini dan yang akan dilakukan oleh penulis adalah keduanya membahas tentang sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah dari indikator penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan teori kinerja dengan indikator hasil kerja, semangat kerja, dan disiplin waktu, sedangkan peneliti sekarang dengan indikator, kuantitas, kualitas, Pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dan juga perbedaan kedua terletak pada obyek penelitian dimana peneliti sebelumnya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di Puskesmas Leppangang.<sup>9</sup>

Mochammad Derri Apriansyah, “Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Sindang Rebet Cabang Cikole Lembang Kabupaten Bandung” Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja

---

<sup>9</sup>Nilia Kartika Sari, “Sistem Penggajian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), Skripsi Sarjana; Universitas Brawijaya, Malang, 2012). h. 108.

karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang terdiri atas pengumpulan data, observasi, dan wawancara. Pengambilan data melalui sensus yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bagian waiters sebanyak 15 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berada pada taraf yang baik, namun perusahaan belum melakukan tugasnya secara optimal, seperti pemberian gaji yang masih kurang dan tidak adil, pemberian bonus tidak diberikan oleh perusahaan, dan hubungan antar karyawan kurang bekerjasama sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian statistic diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 84,27% yaitu pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 15,73%.<sup>10</sup>

Persamaan antara penelitian ini dan yang akan dilakukan oleh penulis adalah keduanya membahas tentang sistem penggajian terhadap kinerja. Adapun letak perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan, peneliti sekarang hanya berfokus pada sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan metode penelitian dan objek penelitian yang berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi dengan korelasi dan koefisien determinasi, dengan penyebaran kuesioner sebanyak 15 orang, dengan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan Penelitian sekarang menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

---

<sup>10</sup> Mochammad Derri Apriansyah, “Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Sindang Rebet Cabang Cikole Lembang Kabupaten Bandung.” Skripsi Sarjana; Universitas Pasundan, Bandung, 2019) h.89



Lince Dinawinata, “Pengaruh Gaji dan insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang” Penelitian pada tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial dan positif signifikan secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 30 responden yaitu pegawai pada PT. Bank tersebut, teknik analisis data yang digunakan melalui program SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara gaji terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari thitung > ttabel ( $6,030 > 2,0481$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari thitung > ttabel ( $2,338 > 2,0481$ ) dengan signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari fhitung > ftabel ( $65,291 > 3,32$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .<sup>11</sup>

Persamaan antara penelitian ini dan yang akan dilakukan oleh penulis adalah keduanya membahas tentang gaji terhadap kinerja karyawan. Adapun letak perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode penelitian dan objek penelitian, penelitian saat ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dalam pengambilan sampel, dengan jenis penelitian kuantitatif dalam teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode dalam

---

<sup>11</sup> Lince Dinawinata, *Pengaruh Gaji dan insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*, (Skripsi Sarjana Ekonomi; Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017). h. 77.

teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Sistem**

#### **a. Pengertian Sistem**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan membentuk suatu totalitas. Kata sistem berasal dari bahasa Yunani yaitu *systema*, artinya himpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan.<sup>12</sup>

Menurut Mulyadi, sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lainnya, berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi ini dapat dirinci lebih lanjut pengertian terkait sistem yaitu sebagai berikut.

- 1) Setiap sistem terdiri dari unsur-unsur. Unsur-unsur suatu sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang terdiri dari sekelompok unsur yang membentuk subsistem tersebut.
- 2) Unsur-unsur tersebut merupakan bagian terpadu sistem yang bersangkutan . Unsur-unsur sistem berhubungan erat satu dengan lainnya dan sifat serta kerja sama antar unsur sistem tersebut mempunyai bentuk tertentu.
- 3) Unsur sistem tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan sistem. Setiap sistem mempunyai tujuan tertentu.
- 4) Suatu sistem merupakan bagian dari sistem lain yang lebih besar<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Rusdiana dan Irfan, *Sistem Informasi Manajemen*, (Cet. II; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), h.28

<sup>13</sup>Mulyadi.*Sistem Akuntansi*. Penerbit: Salemba Empat. 2016. h.305

Menurut Jogiyanto, Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu sistem mempunyai maksud tertentu. Ada yang menyebutkan maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan dan ada yang menyebutnya untuk mencapai suatu sasaran.<sup>14</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan bagian atau komponen yang satu sama lain saling berhubungan dan saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan sistem tersebut.

#### **b. Klasifikasi Sistem**

- 1) Sistem abstrak atau fisik, sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik, sedangkan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik seperti sistem komputer, sistem produksi, sistem penjualan dan lain sebagainya.
- 2) Sistem alamiah dan sistem buatan manusia, sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat oleh manusia misalnya sistem perputaran bumi, terjadinya siang dan malam dan pergantian musim. Sedangkan sistem buatan manusia merupakan sistem yang melibatkan hubungan manusia dengan mesin, yang disebut dengan *human machine system*.
- 3) Sistem deterministik dan sistem probabilistik, sistem yang beroperasi dengan tingkah laku yang dapat di prediksi disebut dengan sistem deterministik, sedangkan sistem probabilistik adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat di prediksi karena mengandung unsur probabilitas.

---

<sup>14</sup>Jogiyanto, H.M., *Analisis & Desain Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005). h. 2

- 4) Sistem terbuka dan tertutup, sistem sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan dipengaruhi oleh lingkungan luarnya, yang menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk subsistem lainnya. Sedangkan sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh oleh lingkungan luarnya.<sup>15</sup>

### c. Karakteristik Sistem

Karakteristik dari suatu sistem sebagai berikut:

- 1) Komponen sistem, Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk suatu kesatuan, dapat berupa suatu subsistem atau bagian dari sistem.
- 2) Batas sistem, Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.
- 3) Lingkungan luar sistem, Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem.
- 4) Penghubung sistem, Merupakan penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya.
- 5) Masukan sistem, Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan kedalam sistem.
- 6) Keluaran sistem, Keluaran adalah hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.
- 7) Pengolah sistem, Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya.

---

<sup>15</sup> Tata Sutabri, *Analisis Sistem Informasi*, (Yogyakarta: CV Andi Offset), 2012. hal.15

- 8) Sasaran sistem., Suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran. Sasaran dari sistem akan menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem.<sup>16</sup>

## 2. Sistem Penggajian

### a. Pengertian SistemPenggajian

Definisi dari penggajian adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi atas jasa-jasa karyawan.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.<sup>17</sup>

Gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan, pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara perbulanatau tahunan.<sup>18</sup>

Menurut Mulyadi, Sistem penggajian dirancang untuk menangani perhitungan transaksi gaji karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian ini harus dapat menjamin validitas, otoritas kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian. Sistem ini terdiri dari jaringan prosedur yaitu, prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pembayaran gaji, dan prosedur distribusi biaya gaji.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Jogiyanto, H.M, *Analisis & Desain Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005). h. 3-6.

<sup>17</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001). h.373.

<sup>18</sup> Soemarso, SR, *Akuntansi Suatu pengantar*, Edisi lima, (Jakarta: Salemba Empat, 2005). h.288.

<sup>19</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 377.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa sistem penggajian merupakan suatu sistem yang dibuat untuk menangani transaksi pembayaran gaji karyawan yang pembayarannya dilakukan setiap bulannya.

Rasulullah S.A.W memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yaitu penentuan gaji bagi para pegawai sebelum mereka mulai melaksanakan pekerjaannya. Rasulullah S.A.W memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai suatu pekerjaan. Hal tersebut ada dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>20</sup>

Berdasarkan Penjelasan diatas, Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas dengan rezeki sesuai apa yang kita kerjakan, yang paling penting adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Karena apabila niat bekerja tidak benar maka Allah akan membalasnya dengan azab, begitupun sebaliknya, jika niat bekerja benar, maka Allah akan membalasnya dengan balasan yang lebih baik dari apa yang sudah dikerjakan.

Menurut Mulyadi, jenis-jenis sistem penggajian dibedakan menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Sistem Skala Tunggal

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahnya, QS. At-Taubah, ayat 105

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 tanggungjawab pekerjaannya.

2) Sistem Skala Ganda

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 tanggungjawab pekerjaannya.

3) Sistem Skala Gabungan

Sistem skala gabungan merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan samabagi pegawai negeri yang berpangkat sama.<sup>21</sup>

**b. Tujuan Pemberian Gaji**

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan pegawai
- 4) Memperoleh pegawai yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya.<sup>22</sup>

**c. Pendekatan Dalam Pembayaran Gaji**

Menurut pembayaran gaji pegawai dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu;

<sup>21</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta:Salemba Empat, 2008). h. 32

<sup>22</sup> Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Perdana Media Group, 2011).

- 1) Gaji dibayarkan dengan uang tunai
- 2) Gaji dibayarkan dengan cek, dan
- 3) Gaji disetorkan langsung ke rekening karyawan.

**d. Dokumen yang Digunakan**

Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian yang dikemukakan oleh Mulyadi adalah:

- 1) Dokumen pendukung perubahan gaji

Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang terkait dengan karyawan, seperti misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerjaan (*skorsing*), pemindahan, dan lain sebagainya.

- 2) Kartu jam hadir

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

- 3) Kartu jam kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu dan dikonsumsi oleh karyawan. Dokumen ini diisi oleh kepala bagian dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir.

- 4) Daftar gaji



Dokumen ini berisi jumlah gaji bruto setiap karyawan, dikurangi potongan seperti pph pasal 21, untuk karyawan, iuran untuk instansi karyawan, dan lain sebagainya.

5) Rekap Daftar Gaji

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji.

6) Surat Pernyataan Gaji

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji bersamaan dengan pembuatan daftar gaji atau dalam kegiatan yang terpisah dalam kegiatan daftar gaji.

7) Amplop Gaji

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

8) Bukti Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji.<sup>23</sup>

**e. Catatan akuntansi yang digunakan dalam penggajian**

Menurut Mulyadi, Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi adalah;

1) Jurnal Umum

---

<sup>23</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2018). h. 310-314.

Catatan ini digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja kedalam setiap departemen dalam perusahaan.

2) Kartu Harga Pokok Produk

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

3) Kartu Biaya

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

4) Kartu Penghasil Karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan.<sup>24</sup>

**f. Fungsi yang Terkait**

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut:

1) Fungsi kepegawaian

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

2) Fungsi pencatatan waktu

---

<sup>24</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008). h. 382

Fungsi ini bertanggungjawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian internal yang baik mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau oleh fungsi pembuat daftar gaji.

3) Fungsi pembuatan daftar gaji

Fungsi ini bertanggungjawab untuk 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 gaji kepada karyawan.

4) Fungsi Akuntansi

Fungsi bagian akuntansi bertanggungjawab penuh untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan (misalnya utang gaji, utang pajak, utang dana pensiun). Fungsi akuntansi yang menangani sistem akuntansi penggajian dan pengupahan meliputi bagian utang, kartu biaya, dan bagian jurnal.

5) Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan upah dan menguangkan cek tersebut ke bank. Utang tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.<sup>25</sup>

#### **g. Prosedur Penggajian**

---

<sup>25</sup> DIMITA H.P. PURBA, "Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit" (Jurnal Manajemen, vol.4, No.1, 2018).

Terdapat beberapa prosedur mengenai gaji dalam penggajian, yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir.

2) Prosedur pembuatan daftar gaji

Prosedur ini fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan.

3) Prosedur distribusi biaya gaji

Prosedur pada distribusi biaya gaji merupakan biaya tenaga kerja yang didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

4) Prosedur pembuatan bukti kas keluar

Prosedur ini fungsi akuntansi membuat bukti kas keluar berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji.

5) Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembiayaan gaji melibatkan fungsi akuntansi dan keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek sebagai pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.<sup>26</sup>

### **3. Peningkatan Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

---

<sup>26</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta:Salemba Empat, 2008). h. 385-386

Peningkatan berasal dari tingkat yang berarti upaya, menaikkan, mempertinggi, cara, proses, perbuatan meningkatkan kualitas sesuatu (produk dll).<sup>27</sup> Hasil dari peningkatan dapat ditandai dengan tercapainya tujuan pada suatu titik tertentu. Dimana saat suatu usaha atau proses telah sampai pada titik tersebut maka akan timbul perasaan puas dan bangga atas pencapaian yang telah diharapkan.<sup>28</sup>

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang biasanya disebut dengan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.<sup>29</sup>

Rivai mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>30</sup>

Stephen Robbins mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>31</sup>

Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 1198

<sup>28</sup> Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: PT Imperial Bhakti Utama, 2007), h. 24.

<sup>29</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007. h.7.

<sup>30</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2006. h.309

<sup>31</sup> Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung. 2007. h. 176

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2000. h.67.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaanyang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

#### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

##### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

##### 4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yangdiberikan perusahaan.<sup>33</sup>

#### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*adibility*) dan faktor motivasi (*motivation*).Hal ini sesuai dengan pendapat Prabu Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

---

<sup>33</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), h. 75

*Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

*Motivation* = *Attitude* + *Situation*

*Ability* = *Knowledge* + *Skill*

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya bahwa pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.<sup>34</sup>

#### d. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

---

<sup>34</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2001. h.67-68.

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan<sup>35</sup>

**e. Tujuan Peningkatan Kinerja Pegawai**

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu
- 2) Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien, dan bermutu
- 3) Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap maupun kepribadiannya
- 4) Tenaga kerja yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang hak oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya
- 5) Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang keahliannya.<sup>36</sup>

**4. Akuntansi Syariah**

**a. Pengertian Akuntansi Syariah**

---

<sup>35</sup> AnwarPrabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h.68.

<sup>36</sup> Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cet. I; Yogyakarta: Gava Media, 2017), h.9-10.



Akuntansi syariah di definisikan sebagai suatu proses penyajian laporan keuangan perusahaan dengan berdasarkan kepada ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan oleh Allah SWT.

Secara sederhana pengertian akuntansi syariah dapat dijelaskan melalui akar kata yang dimilikinya yaitu akuntansi dan syariah. Definisi bebas akuntansi adalah identifikasi transaksi yang kemudian diikuti dengan kegiatan pencatatan, penggolongan, serta pengihtisaran transaksi tersebut sehingga menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan definisi bebas dari syariah adalah aturan yang telah ditetapkan oleh Allah swt untuk dipatuhi oleh manusia dalam menjalani segala aktivitas hidupnya di dunia.<sup>37</sup>

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa akuntansi syariah adalah sebuah proses akuntansi yang didasarkan pada prinsip syariah, mulai dari pembuatan jurnal umum, identifikasi, pengukuran, sampai pelaporan informasi yang mendukung proses penilaian dan pengambilan keputusan.

Akuntansi syariah terbentuk dari ayat Al-Qur'an yang mengandung prinsip keadilan yang dinyatakan dalam surat Al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ  
 كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يُأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي  
 عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا  
 أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلَئَ هُوَ فَلْيُمْلِلِ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ أَوْ صَعِيَةً  
 مِنْ رِجَالِكُمْ ۚ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ  
 إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يُأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ

<sup>37</sup>Muammar Khaddafi, *Akuntansi Syariah*, Medan: Madenatera.2016. h.13

تَسَاءَلُوا أَنْ تَكْتَسِبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۗ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ  
 نَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ إِلَّا تَرْتَابُوا ۗ إِلَّا أَنْ تَكُو  
 عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ إِلَّا تَكْتَسِبُوهَا ۗ وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۗ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۗ وَإِنْ  
 ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ وَيَعْلَمِ اللَّهُ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu’amalahmu itu), kecuali jika mu’amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”<sup>38</sup>

Ayat diatas menggambarkan bahwa seorang muslim ketika melakukan transaksi tidak secara tunai maka harus dituliskan. Ini bertujuan agar satu dengan

<sup>38</sup>Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya, QS Al-Baqarah* , Ayat 282

yang lain ada ketentraman di dalam hati. Ketika ada yang terlupakan atas transaksi tersebut maka akan ada bukti secara tertulis.

#### **b. Tujuan Akuntansi Syariah**

Tujuan akuntansi syariah adalah merealisasikan kecintaan utama kepada Allah Swt, dengan melaksanakan akuntabilitas ketundukan dan kreativitas atas transaksi-transaksi, kejadian-kejadian ekonomi serta proses produksi dalam organisasi, yang penyampaian informasinya bersifat material, batin maupun spiritual sesuai nilai-nilai islam dan tujuan syariah.

Secara umum tujuan akuntansi syariah mencakup:

- 1) Membantu mencapai keadilan sosio-ekonomi (Al-Falah)
- 2) Mengenal sepenuhnya kewajiban kepada Tuhan, masyarakat, individu sehubungan dengan pihak-pihak yang terkait pada aktivitas ekonomi yaitu akuntan, editor, manajer, pemilik, pemerintah sebagai bentuk ibadah.<sup>39</sup>

#### **c. Prinsip-Prinsip Akuntansi Syariah**

- 1) PertanggungJawaban(*Accountability*)

Prinsip pertanggung jawaban (*accountability*), merupakan konsep yang tidak asing lagi dikalangan masyarakat muslim. pertanggungjawabanselalu berkaitan dengan konsep amanah. Bagi kaum muslim ,persoalan amanah merupakan hasil transaksi manusia dengan sang khalik mulai dari alam kandungan. Manusia dibebani oleh allah swt.untuk menjalankan fungsi kekhalfaan di muka bumi. Inti kekhalfahan adalah menjalankan atau

---

<sup>39</sup> Muammar Khaddafi, *Akuntansi Syariah*, Medan: Madenatera.2016. h.16

menunaikan amanah. Banyak ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang proses pertanggungjawaban manusia sebagai pelaku amanah Allah dimuka bumi. Implikasi dalam bisnis dan akuntansi adalah bahwa individu yang terlibat dalam praktik bisnis harus melakukan pertanggungjawaban yang telah diamanatkan dan di perbuat kepada pihak-pihak yang terkait.

## 2) Prinsip Keadilan

Menurut Al-Qur'an surat Al-Baqarah;282 terkandung prinsip keadilan yang merupakan nilai penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, dan nilai inheren yang melekat dalam fitrah manusia. Hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kapasitas dan energi untuk berbuat adil dalam setiap aspek kehidupan. Pada konteksnya akuntansi, menegaskan kata adil dalam ayat 282 surat Al-Baqarah, dilakukan oleh harus dicatat dengan benar. Misalnya, bila nilai transaksi adalah sebesar 265 juta, maka akuntan (perusahaan) harus mencatat dengan jumlah yang sama dan sesuai dengan nominal transaksi. Secara sederhana dapat berarti bahwa setiap transaksi yang dengan kata lain tidak ada *window dressing* dalam praktis akuntansi perusahaan.

## 3) Prinsip Kebenaran

Prinsip ini sebenarnya tidak dapat dilepaskan dengan prinsip keadilan. sebagai contoh, dalam akuntansi kita selalu dihadapkan pada masalah pengakuan, pengukuran laporan. Aktivitas ini akan dapat dilakukan dengan baik apabila dilandaskan pada nilai kebenaran. Kebenaran ini akan dapat menciptakan nilai keadilan dalam mengakui, mengatur, dan melaporkan transaksi-transaksi dalam ekonomi. Maka, pengembangan akuntansi Islam,

nilai-nilai kebenaran, kejujuran dan keadilan harus diaktualisasikan dalam praktik akuntansi. Secara garis besar, bagaimana nilai-nilai kebenaran membentuk akuntansi syariah, dapat diterangkan.

Berdasarkan pada nash-nash Al-Qur'an yang telah dijelaskan tentang konsep akuntansi dan prinsip-prinsip akuntansi syariah, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri akuntansi syariah yaitu sebagai berikut:

- a) Dilaporkan secara benar
- b) Cepat dalam pelaporannya
- c) Dibuat oleh ahlinya (akuntan)
- d) Terarah, jelas, tegas dan informatif
- e) Memuat informasi yang menyeluruh
- f) Informasi ditujukan kepada semua pihak yang terlibat dan membutuhkan
- g) Terperinci dan teliti
- h) Tidak terjadi manipulasi
- i) Dilakukan secara kontinu (tidak lalai)<sup>40</sup>

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Sistem Penggajian

Berdasarkan teori Mulyadi yang mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan/pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pembayarannya dilakukan secara tetap perbulan atau pertahun.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Muammar Khaddafi, *Akuntansi Syariah*, Medan: Madenatera.2016. h.17

<sup>41</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001). h.373.

## 2. Peningkatan Kinerja

Berdasarkan teori Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.<sup>42</sup>

## 3. Akuntansi Syariah

Akuntansi adalah identifikasi transaksi yang kemudian diikuti dengan kegiatan pencatatan, penggolongan, serta pengihitisan transaksi tersebut sehingga menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Syariah adalah aturan yang telah ditetapkan oleh Allah swt untuk dipatuhi oleh manusia dalam menjalani segala aktivitas hidupnya di dunia.<sup>43</sup> Jadi akuntansi syariah adalah sebuah proses akuntansi yang didasarkan pada prinsip syariah, mulai dari pembuatan jurnal umum, identifikasi, pengukuran, sampai pelaporan informasi yang mendukung proses penilaian dan pengambilan keputusan.

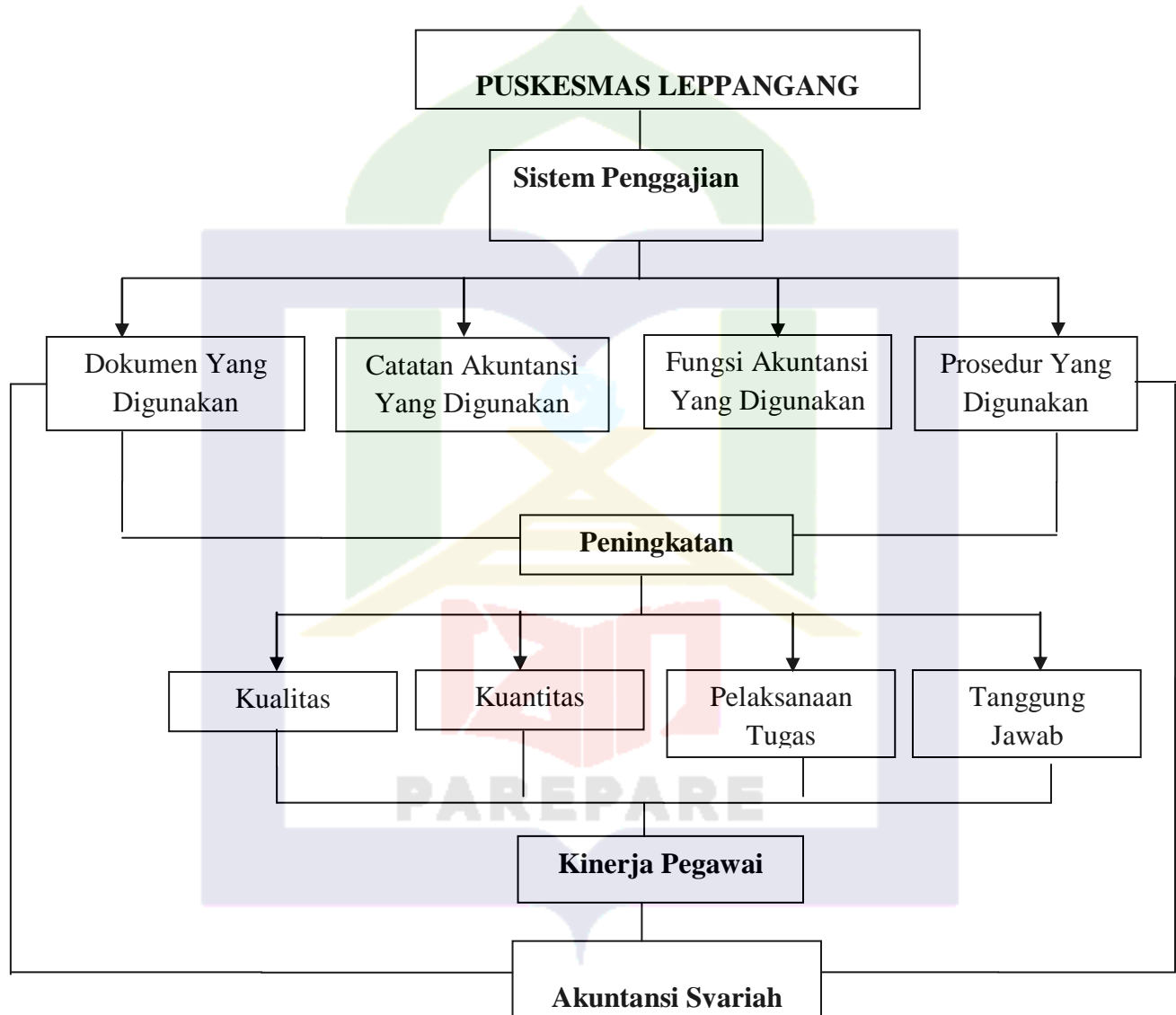
---

<sup>42</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2000. h.67.

<sup>43</sup> Muammar Khaddafi, *Akuntansi Syariah*, Medan: Madenatera.2016. h.13

#### D. Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.<sup>44</sup>

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan penelitian *case study research* (studi kasus). Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>45</sup>

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga merupakan yang mana prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang diamati.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup>Muhammad Kamal Zubair, dkk, *pedoman penulisan karya ilmiah*, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), h. 22.

<sup>45</sup>Djam'an satori, Aan komariah. Op.cit. hal.23

<sup>46</sup>Wahyuni, Pengembangan Koleksi Jurnal studi Kasus di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. <http://diglib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf>, ypgyakarta 2013. hal.20



Menurut Suharsimi Arikunto studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu.<sup>47</sup> Pengertian studi kasus menurut Basuki adalah suatu bentuk penelitian atau studi suatu masalah yang memiliki sifat kekhususan, dapat dilakukan baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif, dengan sasaran perorangan ataupun kelompok, bahkan masyarakat luas.

*Design* yang digunakan adalah *single case design* yaitu suatu penelitian studi kasus yang menekankan penelitian hanya pada sebuah unit kasus saja.<sup>48</sup> Jadi peneliti ini berfokus pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari beberapa sumber. Tujuan penelitian yang utama tidak terletak pada generalisasi hasil, melainkan keberhasilan suatu treatment pada suatu waktu tertentu.

Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Menurut bungin studi kasus yang menarik adalah kebebasan peneliti dalam meneliti objek penelitiannya serta kebebasan menentukan domain yang ingin dikembangkan.<sup>49</sup>

Sedangkan sifat penelitiannya adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif yang

---

<sup>47</sup>Wahyuni, <http://diglib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf>, Op.cit.hal.21

<sup>48</sup>S. Yona, penyesuaian studi .jki.ui.ac.id/indeks.php/jki/article/download/177/pdf.85.2006.h.77

<sup>49</sup>Djam'an satori dan Aan Komariah. Ibid. hal. 207

dapat diartikan sebagai penelitian lapangan yang berusaha untuk mengungkapkan gejala suatu objek tertentu dengan kata-kata sekaligus untuk mengembangkan atau mendeskripsikan fenomena tertentu sesuai apa adanya yang ditemukan di lapangan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan sistematis menggunakan data-data yang diperoleh di lapangan.<sup>50</sup> Data-data yang diangkat merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian yaitu di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang.

## **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Leppangang yang beralamat di Jl. Poros Pinrang-Polman, Leppangang, Kecamatan Patampanua, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian terhadap “Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang”. Pelaksanaan penelitian ini untuk mendapatkan data-data dilakukan kurang lebih 2 bulan lamanya.

## **C. Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada bagaimana sistem dan analisis akuntansi syariah dalam Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang.

---

<sup>50</sup>Suharismi Arikunto, *Dasar-dasar Research* (Bandung: Tarsito, 1995), h. 58.

#### D. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga bisa digunakan sebagai dasar dalam mengambil sebuah keputusan.<sup>51</sup> Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau dengan melalui perekaman video/audio, pengambilan foto. Sumber tertulis dapat berupa sumber dari arsip, dokumen pribadi atau dokumen resmi. Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok. Sumber data ini juga langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>52</sup> Yang menjadi sumber data primer ini adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi langsung dengan meminta informasi atau keterangan dari bagian keuangan/administrasi dan pegawai di Puskesmas Leppangang.

---

<sup>51</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 97.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Alfabet, 2015), h. 225

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak secara langsung melihat objek atau kejadian, tetapi dapat memberi informasi dan gambaran tentang objek atau kejadian tersebut.<sup>53</sup>Data ini juga dapat membantu keperluan data primer, seperti buku-buku, bacaan, bahkan dari artikel atau jurnal yang menunjang penelitian ini. Sumber data ini diperoleh melalui Puskesmas Leppangang.

## E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data sangat penting dalam suatu penelitian, karena metode ini adalah sebuah strategi untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dan tentunya keberhasilan dari peneliti sebagian besar tergantung pada teknik-teknik pengumpulan data.<sup>54</sup>Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan pancaindra peneliti.<sup>55</sup>Dalam teknik ini peneliti akan turun langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Dengan teknik ini proses pengumpulan data akan lebih spesifik apabila dibandingkan dengan teknik lainnya. Teknik ini akan membuat peneliti melakukan pengamatan secara langsung supaya dapat

---

<sup>53</sup> A. Maolani Rukaesih dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015). h.71.

<sup>54</sup> Basrowi dan suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta/; PT Rineka Cipta, 2008), h.93.

<sup>55</sup> Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 165.

mengerti dan memahami terkait sistem penggajian terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Leppangang.

## 2. Wawancara

Wawancara (interview) merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.<sup>56</sup> Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci sedangkan wawancara tidak terstruktur jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.<sup>57</sup> Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan bertemu langsung dan melakukan tanya jawab dengan beberapa pegawai yang ada di Puskesmas Leppangang.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan instrumen untuk mengumpulkan sebuah data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui gambaran yang lengkap dengan cara mencari data mengenai hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya.<sup>58</sup> Tujuan digunakannya metode ini yaitu untuk memperoleh data secara jelas dan konkret tentang sistem penggajian dan pengupahan yang ada pada Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang.

---

<sup>56</sup>Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006), h. 137.

<sup>57</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Salemba Empat, 2004), h. 323.

<sup>58</sup>Kriyantono Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 120.

## F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, dan *confirmability*.<sup>59</sup> Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Uji keabsahan data yang digunakan penulis adalah *Credibility*.

Uji *Credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan. Ada 4 hal yang dilakukan dalam uji kredibiliti yaitu;

### 1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah di cek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.

### 2. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat dan disajikan sudah benar atau belum.

---

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), h. 270.

### 3. Menggunakan bahan referensi

Referensi yang dimaksudkan peneliti disini adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan adanya foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

### 4. Mengadakan *Memberchek*

Tujuan *Memberchek* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.<sup>60</sup>

## **G. Teknik Analisis Data dan Pengolahan Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilaksanakan sebelum peneliti turun ke lapangan, selama peneliti mengadakan penelitian di lapangan, sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan tiga prosedur perolehan data., yaitu

#### 1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum atau memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah dirangkum oleh peneliti akan

---

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), h. 275-276.

memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila perlu.

## 2. Penyajian data/*Display*

Mendisplay data atau menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang sudah dipahami. Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif, juga dapat berupa bahasa nonverbal seperti bagan, denah, matriks, tabel, flowchart dan sejenisnya.

## 3. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan apabila tidak bersamaan dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten ketika penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.<sup>61</sup> Menarik kesimpulan dilakukan oleh peneliti melalui data-data yang telah terkumpul.

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), h. 252.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang

Puskesmas Leppang merupakan puskesmas kedua yang didirikan di Kecamatan Patampanua setelah Puskesmas Teppo dengan beberapa pertimbangan, diantaranya disebabkan karena desakan harapan dan kebutuhan masyarakat di wilayah Desa Mattiro Ade, Desa Leppang dan sekitarnya, akses masyarakat terhadap masyarakat lain cukup jauh dan jumlah penduduk dalam wilayah Puskesmas Teppo yang cukup besar.

Puskesmas Leppang didirikan Pada tahun 2016 dan mulai dibuka / difungsikan dan melayani kunjungan rawat jalan tingkat pertama dan rawat inap sejak tanggal 19 Januari 2017 dan telah memperoleh Izin Operasional Puskesmas yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas kesehatan Kabupaten Pinrang Nomor: 430/04/SK/I/2017 pertanggal 03 Januari 2017, dan pertamakali dipimpin oleh Bapak Muliadi Sarjan, SKM dan Saat ini Kepala Puskesmas Ke-dua adalah Bapak Hardianto, SKM., M.Kes. Puskesmas Leppang telah mengupayakan menggunakan sistem Manajemen Puskesmas yang efektif dan efisien.

#### B. Sistem Penggajian di Puskesmas Leppang

##### 1. Sistem Penggajian Skala Ganda

Puskesmas Leppang dalam mengatur penggajian dengan menggunakan sistem penggajian skala ganda. 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 tanggungjawab pekerjaannya. 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 tanggungjawab pekerjaannya. Sedangkan Sistem Skala Gabungan yang merupakan perpaduan dari sistem skala tunggal dengan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, dan juga diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memiliki tanggungjawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengarahan tenaga secara terus-menerus.<sup>62</sup>

Sistem penggajian ini mengelompokkan pegawai yang memiliki pangkat sama akan mendapatkan gaji yang sama tetapi perbedaannya terletak pada tunjangan yang diterima oleh setiap pegawai berbeda-beda. Sistem pemberian gaji yang diberikan pegawai dinilai tidak berdasarkan pangkat/golongan tetapi dilihat dari resiko pekerjaan, kehadiran, masa kerja pegawai dan banyaknya pekerjaan, beban kerja, dan juga sesuai dengan aturan dari pemerintah. Dan diberikannya tunjangan seperti biaya operasional kesehatan, perjalanan dinas, biaya transport, dan insentif khusus kesehatan. Jadi pegawai yang bekerja keras dan dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan akan mendapatkan gaji yang lebih banyak. Hal tersebut juga dipaparkan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas, bahwa:

“Untuk penetapan gaji berdasarkan pangkat /golongan saya kira belum tepat, karena di dalam aturan itu tidak ada yang dimasukkan dalam indikator penilaian. itu ada lama kerja, jadi bukan pangkatnya masa aktif sebagai pegawai, jadi biar pangkatnya tinggi kalau dia masa keaktifannya

---

<sup>62</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008). h. 32

sebagai petugas makanya bobotnya juga rendah. Kalau saya lebih baik yang dinilai masa kerjanya, jadi pangkat dan golongan itu tidak termasuk dalam bobot, yang masuk adalah masa kerja”.<sup>63</sup>

Sistem penggajian merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menyangkut penghargaan perusahaan terhadap individu didalam perusahaan tertentu. Sistem penggajian yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai yaitu berupa gaji yang diberikan setiap bulannya.

Sistem penggajian bagi pegawai tetap maupun tidak tetap pelaksanaannya sama tidak berbeda-beda yang berjalan dengan rutin dan normal yang dilakukan setiap bulannya. Selanjutnya untuk lebih jelasnya, peneliti mengadakan wawancara dengan Bapak Wiji Mujiono, S.Kep, Ners sebagai Staf bagian keuangan Pada hari selasa tanggal 28 Juni 2022 Jam 16:41 yang mengatakan bahwa:

“Sistem penggajiannya itu sesuai absensinya, Sistem penggajian ganda sesuai dengan memang apa yang di berikan, misalnya dia sesuai absensi, misalnya kehadirannya berapa dia itu diberikan jasa sesuai absensinya sama kinerjanya, kalau menurut saya sistem penggajiannya itu alhamdulillah sudah adil karena dia sesuai dengan absensinya kalau absensinya 10 dengan 1 kan masa dia bisa disamakan gajinya harus dibedakan to kalau gaji yang 10 orang tidak masuk dengan 1 orang yang tidak datang kehadirannya kan beda”.<sup>64</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Wiji Mujiono, S.Kep, Ners selaku Bendahara pengeluaran dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang ada di Puskesmas Leppang sudah adil karena sesuai dengan absensi atau kehadiran pegawai, yang dimana banyaknya gajinya itu diberikan sesuai dengan kehadiran pegawai dan kinerja pegawai.

---

<sup>63</sup>Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

<sup>64</sup> Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

“Selanjutnya menurut Arni Badryah Fayuni, selaku staff pkm Leppang kalau menurut saya sistem penggajiannya sudah adil karena disini ada yang sesuai dengan resiko kerja, sesuai dengan pendidikan, kehadiran, banyaknya pekerjaannya, jadi gaji dibedakan berdasarkan itu”.<sup>65</sup>

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh Arni Badryah Fayuni dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang ada di Puskesmas Leppang sudah adil karena pembayaran gaji pegawai dinilai berdasarkan resiko pekerjaan dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes selaku Kepala Puskesmas Leppang pada hari Rabu tanggal 29 Juni 2022 Jam 09:30 bahwa:

“Sistem penggajian yang ada di Puskesmas Leppang sudah adil dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah tentang sistem demokrasi di puskesmas, dan tidak didasarkan atas pangkat dan golongan, biar pangkatnya tinggi kalau dia masa keaktifannya sebagai petugas makanya bobotnya juga rendah. Salah satu yang perlu dinilai adalah resiko pekerjaan pegawai atau beban kerjanya.

Mendengar dari yang disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes bahwa sistem penggajian di puskesmas Leppang sudah adil, dengan tidak memperhatikan pangkat/golongan tetapi melihat dari keaktifan dan bobot kerja pegawai.

Beberapa pernyataan diatas terkait dengan sistem penggajian di Puskesmas Leppang dapat dikatakan bahwa sistemnya sudah adil karena gaji yang diberikan pegawai dinilai tidak berdasarkan pangkat/golongan tetapi dilihat dari resiko pekerjaan atau beban kerja pegawai, dan juga sesuai dengan aturan dari pemerintah. Hal tersebut dijelaskan dalam QS. Ar Rahman: 9

---

<sup>65</sup> Arni Badryah Fayuni, Staff pkm Leppang (Wawancara tanggal 28 juni 2022)

الْمِيزَانَ تَحْسِرُوا وَلَا بِالْقِسْطِ الْوَزْنَ وَأَقِيمُوا

Terjemahnya:

“Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu”.<sup>66</sup>

Melihat ayat di atas penulis bisa mengambil sebuah prinsip tentang pemberian gaji, yaitu sebaiknya diberikan melebihi atau minimal sesuai (adil) dengan kinerja yang telah diberikan pegawai kepada suatu lembaga atau perusahaan.

Metode pembayaran gaji merupakan suatu cara mendistribusikan atau pemberian gaji kepada pegawai. Dalam metode pemberian gaji ada 2 metode yaitu secara tunai dan secara non tunai. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wiji Mujiono selaku bendahara pengeluaran pada Puskesmas Leppang tanggal 28 Juni 2022 bahwa:

“Metode pembayaran gaji itu secara *payroll*, maksudnya itu melalui rekening setiap individu, kecuali yang campuran itu ada beberapa yang ditunjuk langsung dia yang menerima, maksudnya dia itu kayak misalnya Kanada dokter 3 itu kita berikan 1 dokter untuk penanggung jawab jadi dia yang terima jadi sistem *payroll* juga namanya. Kalau untuk sekarang masa-masa pandemi metodenya itu sudah efektif karena untuk tingkat keamanannya itu diminimalkan maksudnya itu diminimalkan dia melalui rekening tidak ada jadi kita menggunakan pihak ketiga itu melalui bank sistem pembayarannya”.<sup>67</sup>

Berdasarkan dari apa yang disampaikan oleh Bapak Wiji Mujiono bahwa metode yang digunakan dalam pembayaran gaji yaitu disetorkan langsung ke rekening pegawai. Metode ini sudah efektif karena tingkat keamanannya dapat diminimalkan.

<sup>66</sup>Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya*. QS Ar Rahman ayat 9

<sup>67</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

Metode pembayaran gaji di Puskesmas Leppang dilakukan secara non tunai atau dengan menggunakan aplikasi yang dinamakan *payroll*. Sistem *payroll* sendiri adalah sistem penggajian pegawai yang menggunakan aplikasi sehingga memudahkan dalam mengelola gaji pegawai. Pembayaran gaji secara non tunai ini melalui bank BRI dirasa sudah baik bagi pegawai karena gajinya langsung masuk di nomor rekening pegawai. Hal tersebut juga disampaikan oleh ibu Diana Lestari selaku staff Puskesmas Leppang bahwa:

“Metode pembayaran gaji pegawai di Puskesmas Leppang dilakukan melalui bank BRI yang setiap bulannya dibayarkan melalui rekening hal ini untuk mempermudah pendistribusian gaji kepada pegawai. Metodenya menurut saya sudah tepat karena dengan melalui bank maka pembayaran gaji pegawai menjadi lebih cepat, praktis dengan perhitungan gaji yang akurat”.<sup>68</sup>

Berdasarkan dari apa yang disampaikan oleh Ibu Diana dapat disimpulkan bahwa metode pembayaran gaji pegawai dilakukan secara non tunai sudah tepat yang pembayaran gajinya diterima setiap bulannya, dengan memiliki kelebihan metode seperti ini yang melalui bank menjadikan pembayaran gaji pegawai lebih praktis karena langsung masuk di rekening pegawai, dan perhitungan gajinya sudah terpercaya menjadi lebih akurat.

Selanjutnya data tersebut juga diperkuat oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes selaku Kepala Puskesmas Leppang yang mengatakan bahwa:

“Metode pembayaran gajinya itu secara non tunai yaitu pembayaran gajinya langsung dari Bank, karena sesuai dengan kedepannya nanti itu semua gaji pegawai dibayar dengan non tunai, jadi sudah efektif sudah berjalan dari tahun 2021”.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>Diana Lestari, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

<sup>69</sup>Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes bahwa metode pembayaran gaji yang dilakukan di puskesmas leppangang sudah efektif artinya berjalan dengan baik, karena menggunakan metode pembayaran gaji yang langsung disetor dari rekening pegawai. Metode ini merupakan metode yang baik dan tepat karena tingkat keamanannya bisa dipercaya artinya tidak terjadi kecurangan terhadap gaji yang diberikan pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka metode pembayaran gaji dilakukan secara non tunai setiap bulannya dengan sistem *payroll* melalui rekening Bank. Hal tersebut sudah efektif karena untuk tingkat keamanannya bisa diminimalkan melalui rekening dengan menggunakan pihak ketiga melalui Bank, dan sepertinya pegawai tidak perlu lagi khawatir dengan perbedaan tingkat gajinya karena sudah langsung terhitung melalui sistem *payroll*.

## **2. Dokumen Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian**

Puskesmas Leppangang sudah melaksanakan penggajian menggunakan dokumen-dokumen yang di cetak. Dokumen-dokumen tersebut disusun cukup sederhana, dan sesuai dengan keperluan sehingga memungkinkan penyajian yang benar dan lengkap dan diotorisasi oleh lebih dari satu orang pegawai sehingga dapat dikatakan penggunaan dokumen pada bagian penggajian cukup baik

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

- a. Dokumen pendukung perubahan gaji.

Dokumen ini berisi surat pemindahan jabatan sudah baik karena pada surat tersebut sudah dijelaskan alasan pemindahan jabatan dengan beberapa pertimbangan dan memperhatikan kemampuan pegawai terhadap jabatan yang akan diberikan lalu setelah itu baru diputuskan.

b. Kartu jam hadir.

Kartu jam hadir yang digunakan cukup baik dikarenakan masih pencatatan kehadirannya dilakukan secara manual, tidak dilakukan dengan menggunakan aplikasi seperti *Barcode* atau sidik jari, tetapi tetap dilakukan pengawasan dalam pencatatan kehadiran pegawai. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran bahwa:

“Kalau pengawas tetap, auditnya ada, beberapa disini yang pelaksana, ktu itu sisa merekap kalau yang menentukan kehadiran kanada bagiannya memang di depan itu dia dikasikan amanah untuk melakukan absensi ada beberapa orang baru nanti dibagian ktu dia yang menulis absensinya”.<sup>70</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Wiji Mujiono bahwa ketika dilakukan pencatatan kehadiran pegawai ada pengawas yang mendampingi dalam proses pencatatan kehadiran, ketika selesai pencatatan kehadiran baru diserahkan ke ktu untuk merekap jam hadir pegawai.

c. Rekapitulasi Kartu Jam Hadir.

Dokumen ini berisi tentang ringkasan jumlah hari kerja karyawan masing-masing bagian selama satu bulan dan dibuat berdasarkan berdasarkan jam hadir dan surat keterangan tidak masuk kerja.

d. Kartu jam kerja, kartu ini sudah baik karena dibandingkan dengan kartu jam hadir.

---

<sup>70</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)



Gambar 3.1 Kartu Jam Kerja Puskesmas Leppangang

Minggu	Pagi : 08.00 – 14.00
Senin-Sabtu	Siang : 14.00 – 21.00 Malam : 21.00 – 08.00

## e. Daftar gaji.

Dokumen ini dikatakan sudah baik karena sudah sesuai dengan kartu hadir dan catatan lembur pegawai, dangaji dicek kebenaran dan ketelitian perhitungannya sebelum dilakukan pembayaran. Karena gaji merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai maka dilarang menyembunyikan kebenaran artinya harus bersikap jujur. Hal tersebut dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah: 42.

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ الْحَقَّ وَتَكْتُمُوا بِالْبَاطِلِ الْحَقَّ تَلْمِزُوا وَلَا  
 Terjemahnya:  
 “Dan janganlah kamu campur adukkan kebenarandengan kebatilan dan janganlah kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya”.<sup>71</sup>

## f. Rekapitulasi Daftar Gaji.

Dokumen ini berisikan ringkasan gaji masing-masing bagian dan dibuat berdasarkan daftar gaji pegawai. Pengecekan kembali terhadap gaji pegawai harus dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji. Hal tersebut diungkapkan oleh Bendahara Pengeluaran Bapak Wiji Mujiono bahwa:

“Iya, gaji tetap di cek kembali karena jangan sampai ada double rekening maksudnya itu antar rekening si A si B ternyata sama, tetap dicek kembali jangan sampai ada kekeliruan dibelakangnya, ada pernah kejadian masalah begitu antar si A si B itu tertukar nomor

<sup>71</sup>Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya. QS Al-Baqarah, Ayat 42*

rekeningnya jadi kita sampaikan mi jasa ta sama jasanya si A si B itu ketukar, kita harus mempertemukan mereka berdua untuk menyelesaikan permasalahan itu sebagai saksi itu penanggung jawab keuangan, bendahara, sama ktu itu disaksikan sama kepala puskesmas”.<sup>72</sup>

Berdasarkan apa yang di sampaikan oleh Bapak Wiji Mujiono disimpulkan bahwa untuk menghindari kesalahan dari gaji yang diberikan kepada pegawai, maka harus terlebih dahulu di cek kebenaran dan ketelitian datanya dan perhitungan gajinya, jangan sampai rekening pegawai ada yang sama atau tertukar karena akan berdampak buruk terhadap gaji pegawai.

Keberadaan dokumen-dokumen tersebut diatas, menurut penulis sudah cukup baik karena dokumen selain dibuat sesuai kebutuhan juga sudah memenuhi kebutuhan seperti yang terdapat dalam teori Mulyadi yang sudah penulis uraikan dalam bab sebelumnya.

### **3. Catatan Akuntansi Yang Digunakan**

Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian adalah catatan-catatan yang membantu dalam proses pencatatan gaji pegawai. Hal tersebut dijelaskan oleh bapak Wiji Mujiono tentang catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian di Puskesmas Leppang yang diwawancarai pada tanggal 28 juni 2022, bahwa:

“Catatan akuntansi yang digunakan sudah mendukung dilihat dari adanya Jurnal umum, ada buku besar, ada neraca untuk menentukan saldonya berapa, ada juga Jurnal penyesuaian.karena itu melalui aplikasi semua jadi kalau kita selesai menginput keluarmi.nantiaplikasi yang menentukan dia diposisi mana misalnya dineraca. Catatan tersebut sudah cukup dalam mendukung proses sistem akuntansi penggajian, karena catatan tersebut menyediakan informasi yang

---

<sup>72</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

dibutuhkan dalam proses menjalankan sistem akuntansi penggajian di Puskesmas Leppangang”.<sup>73</sup>

Berdasarkan yang disampaikan oleh bendahara pengeluaran, maka dapat disimpulkan bahwa Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian di Puskesmas Leppangang sudah mendukung dalam proses pencatatan penggajian pegawai, karena catatan-catatan tersebut penting dalam sistem penggajian dan tentunya menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam proses menjalankan sistem akuntansi penggajian di Puskesmas Leppangang.

#### **4. Jaringan Prosedur Dalam Sistem Penggajian**

Prosedur penggajian yang digunakan oleh Puskesmas Leppangang adalah sebagai berikut:

##### **a. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir Pegawai (Absensi)**

Prosedur pencatatan waktu hadir pegawai cukup baik, karena absensi yang dilakukan sudah diawasi oleh bagian terkait ketika dilakukannya proses pencatatan kehadiran. Akan tetapi pencatatan waktu hadir dilakukan secara manual. Pada tanggal yang sudah ditentukan biasanya akhir bulan, petugas yang diberi tanggungjawab untuk mengawasi proses pencatatan kehadiran, lalu meneliti kebenaran data absensi selama satu bulan kerja, setelah itu dibuatkanlah rekap daftar hadir oleh bagian KTU.

##### **b. Prosedur pembuatan daftar gaji**

Prosedur pembuatan daftar gaji dilakukan dengan baik oleh bagian terkait dengan melakukan rekap kartu absensi yang berisi catatan lembur kedalam daftar gaji. Kegiatan yang dilakukan dalam pembuatan daftar gaji

---

<sup>73</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

antara lain seperti mengumpulkan waktu hadir yang bisa diperoleh dari pencatatan waktu hadir yang dilakukan secara manual dan menghitung gaji yang harus dibayarkan kepada masing-masing pegawai.

Proses pembuatan daftar gaji di Puskesmas Leppangang dilakukan dengan cara komputerisasi. Dimana langkah-langkah yang dilakukan dalam pembuatan daftar gaji adalah sebagai berikut:

- 1) Memasukkan semua potongan yang akan diterima setiap pegawai.
- 2) Membuat daftar gaji dan potongan.
- 3) Mencocokkan semua yang ada, setelah cocok baru dibuat bukti dari Bank untuk pembuatan gaji dan daftar gaji.
- 4) Mengirimkan daftar gaji yang sudah dibuat oleh bagian terkait ke bagian keuangan, setelah itu diproses oleh bagian keuangan.

c. **Prosedur Pembayaran Gaji**

Pembayaran gaji dilakukan setiap awal bulan yang dilakukan melalui rekening Bank BRI masing-masing pegawai. Di Puskesmas Leppangang dalam melaksanakan gaji dan tunjangan tentunya sangat diperlukan ketelitian dan kecermatan mulai dari pengisian data sampai kepada proses perhitungan. Hal ini dimaksudkan agar besarnya jumlah gaji yang akan diterima pegawai sesuai dengan apa yang harus diterima oleh setiap pegawai berdasarkan produktivitas yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan wawancara dari Hardianti selaku Staff TU PKM tentang prosedur penggajian yang mengatakan bahwa:

“Kalau langkah-langkahnya itu pertama melalui SDM, SDM yang menentukan kehadiran absensinya seorang staff, kemudian bagian KTU yang merekap absensinya berapa orang, setelah itu kita berikan kepada kepala puskesmas untuk pengisian kinerja, karena ada memang

klasifikasi kinerja untuk kepala puskesmas yang mengisi, dia khusus memang bagiannya kinerja karena tidak semua orang yang bisa menentukan kinerjanya yang harus menentukan kinerja itu kepala puskesmas atau pelaksana tugas. Kemudian setelah selesai merekap mengisi selesai, baru selesai itu pengisian diajukan kembali ke KTU, KTU mengecek kembali apakah sesuai dengan namanya, nomor rekeningnya, sesuai atau tidak setelah itu kalau memang sudah sesuai baru kita melakukan pencairan”.<sup>74</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan dari Hardianti, disimpulkan bahwa langkah langkahnya dimulai dari bagian SDM, pada bagian ini ditentukan kehadiran pegawai, kemudian ke bagian KTU untuk merekap, kemudian ke Kepala Puskesmas untuk pengisian kinerja, setelah itu dikembalikan ke KTU untuk mengecek kebenaran data pegawai. Jika data pegawai sudah benar maka baru bisa dilakukan pencairan. Guna dicek kebenaran data pegawai agar tidak terjadi kesalahan terhadap gaji yang diberikan.

Kemudian wawancara dengan Nurfadillah, SKM Selaku Staff TU Puskesmas Leppang yang mengatakan bahwa:

“Untuk prosedurnya itu pertama melalui absen juga diambil daftar absennya tiap bulan berapa kehadirannya tiap orang, setelah itu na rekap mi bagian ktu nya disitu Kanada memang formatnya dikasi masuk mi distu kehadirannya terus kemudian nanti setelah jadi rekapan di setor kembali ke kapus, distu nanti ada penilaian dari kapus, setelah dari penilain kapus baru terbit jasanya bilang sekian per orang”.<sup>75</sup>

Berdasarkan yang disampaikan oleh Staff TU, maka dapat disimpulkan bahwa langkah langkah yang dilakukan adalah mengambil absen yang sudah dicatat di bagian SDM, setelah itu bagian TU yang merekap kehadiran pegawai setiap bulannya. Lalu diberikan kepada Kepala Puskesmas

<sup>74</sup> Hardianti, Staff TU Puskesmas Leppang (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

<sup>75</sup> Nurfadillah, SKM, Staff TU Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 28 Juni 2022)

untuk penilaian kinerja, setelah itu baru bisa diterbitkan jasa pegawai. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk menilai serajin dan sebaik apa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Selanjutnya wawancara oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang yang mengatakan bahwa:

“Jadi di keuangan itu pembayaran gaji itu berbasis kinerja sesuai aturan bupati, jadi staff keuangan itu mulai dari staff kepegawaian umum merekap absen siapa-siapa staff kita yang tidak masuk kantor, izin, atau cuti. Jadi itu diidentifikasi dulu tingkat kehadirannya di bagian kepegawaian umum, kemudian setelah direkap itu diserahkan ke bagian keuangan, nanti dibagian keuangan melihat sesuai aturan bupati tersebut yang dinilai dari tingkat kehadiran posisi staff dalam suatu organisasi kemudian tingkat pendidikannya, kemudian dimana staff tersebut ditempatkan, apakah dia di unit atau ruang yang berisiko atau tidak berisiko itu semua ada bobotnya, Kemudian kepala puskesmas ini melihat kinerja, kalau tidak salah ada 7 item yang mempunyai masing-masing bobot sesuai aturan tadi, kemudian setelah di kasi masuk dalam aplikasi dari BPJS bobot tadi itu di input kedalam aplikasi yang secara otomatis akan langsung keluar bahwa si A sekian jasanya, jadi tidak semata-mata kita menentukan, kita cuman menginput saja bobot-bobot dari 7 item tadi, setelah semua terisi itu akan muncul nilainya di aplikasi. Jadi cukup adil karena langsung terisi. Dan yang paling berpengaruh disini dari tingkat kehadiran ketika tingkat kehadiran seseorang rendah maka jasanya juga akan rendah”.<sup>76</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa prosedur atau langkah-langkah dalam sistem penggajian dimulai dari staff kepegawaian yaitu Bagian SDM mencatat dan mengidentifikasi kehadiran pegawai, setelah itu bagian KTU merekap daftar hadir pegawai, lalu diserahkan kepada bagian keuangan untuk menilai tingkat kehadiran pegawai, setelah itu diberikan kepada kepala puskesmas untuk pengisian kinerja, setelah selesai pengisian kemudian pengisian itu diajukan kembali ke KTU, KTU mengecek

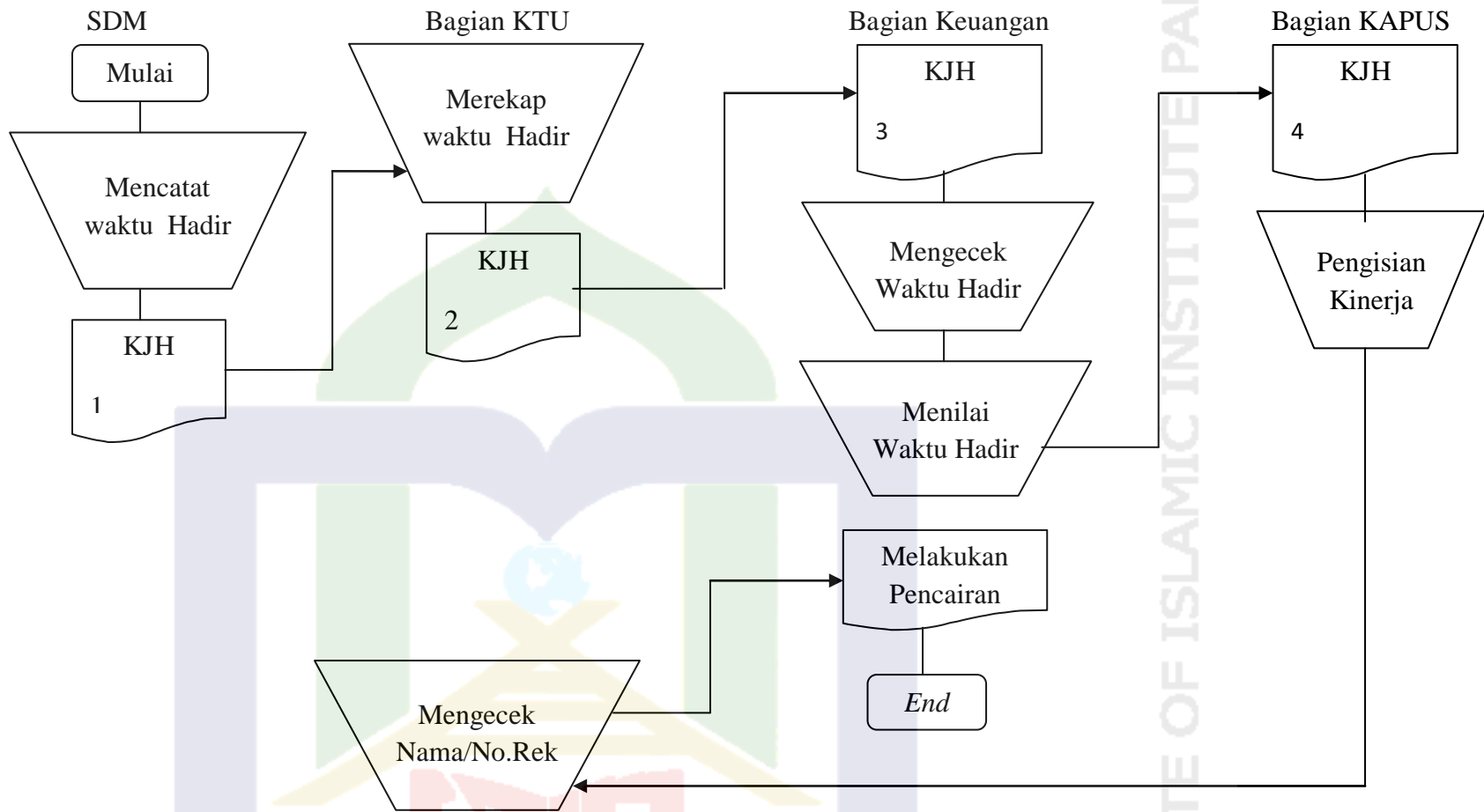
---

<sup>76</sup>Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

kembali apakah sesuai dengan nama dan nomor rekening pegawai, jika sudah sesuai baru melakukan pencairan. Dijelaskan bahwa kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap gaji yang diterima pegawai, karena apabila kehadirannya rendah maka jasanya juga rendah.

Dari prosedur diatas dibuatkanlah bagan alur prosedur penggajian pegawai puskesmas leppangang yaitu:





Gambar 2.2 Alur Prosedur Sistem Penggajian Puskesmas Leppangang



## 5. Fungsi Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian

Berdasarkan wawancara oleh bapak Wiji tanggal 28 juni 2022, tentang fungsi yang digunakan dalam sistem penggajian di Puskesmas Leppangang, bahwa:

“Beberapa fungsi yang digunakan yaitu ada Fungsi kepegawaian. Fungsi kepegawaian di Puskesmas Leppangang sudah dilaksanakan dengan baik oleh bagian terkait dengan menyelenggarakan seleksi dan penempatan pegawai sesuai yang dibutuhkan. Dalam fungsi pencatatan waktu hadir pegawai yang dilakukan oleh bagian terkait sudah menjalankan tugasnya dengan cukup baik karena sudah ada pengawasan, auditnya ada, beberapa disini yang pelaksana, bagian KTU tinggal merekap, kalau yang menentukan kehadiran ada bagian tertentu yang diberi amanah untuk melakukan absensi ada beberapa orang baru nanti dibagian ktu yang menulis absensinya. Fungsi Akuntansi sudah dijalankan dengan baik karena sudah melakukan pencatatan yang berhubungan dengan penggajian kedalam jurnal umum, dan laporan keuangan lainnya. Fungsi keuangan juga sudah dilaksanakan dengan baik karena ada pemisahan antara bagian pembuat daftar hadir dan bagian pembuat daftar gaji pegawai, dan bagian keuangan mencatat semua daftar gaji pegawai dengan baik”<sup>77</sup>.

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh bendahara pengeluaran, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi yang digunakan dalam sistem penggajian di Puskesmas Leppangang sudah dijalankan dengan baik pada masing-masing bagian yang terkait dalam melaksanakan tugasnya. Fungsi tersebut terdiri dari fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu hadir, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan.

---

<sup>77</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

### C. Analisis akuntansi syariah terhadap sistem penggajian dalam peningkatan kinerja Pegawai di Puskesmas Leppang

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.<sup>78</sup> Gaji yang di berikan pegawai di Puskesmas Leppangang terhitung bulan yang diberikan secara non tunai atau melalui bank. Selain itu pegawai juga di berikan penghargaan kepada pegawai yang rajin di setiap tahunnya. Bagi pegawai PNS diberikan tunjangan seperti perjalanan dinas, dan insentif.

Sistem penggajian dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas hasil kerja. Karena tanpa pembayaran gaji yang adil maka dapat mengakibatkan kualitas hasil kerja menjadi tidak baik atau buruk. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pembayaran gaji berpengaruh penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Seperti yang di jelaskan oleh Ibu Kasmiah tanggal 30 Juni 2022 Jam 09:00 yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya iya, gaji berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, karena ada memang sesuai kehadiran pegawai disini yang diambil sama kinerja pegawai. karena kalau gaji yang bermasalah tidak mungkin lancar-lancar pekerjaan, tidak bisa maksimal dalam bekerja”.<sup>79</sup>

Sesuai dari apa yang disampaikan oleh Ibu Kasmiah, disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai berpengaruh terhadap kualitas atau

---

<sup>78</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 75

<sup>79</sup> Kasmiah Ismail, Amd. Keb, Staff Puskesmas Leppangang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

baik dan buruknya pekerjaan pegawai. Pegawai akan semakin semangat dalam bekerja apabila gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan.

Kemudian wawancara dengan Ibu Irma Arbi, AMK sebagai Staff Puskesmas Leppang tanggal 30 Juni 2022 Jam 10:30 bahwa:

“Jadi seperti ini banyak yang jadikan itu patokan kalau banyak di dapat semangat ki juga, kalau kurang tidak semangat ii juga datang kadang berpengaruh juga sama kedisiplinannya, kalau ku bandingkan sama pns dengan yang magang, kalau yang magang sering datang terlambat, ku dengar juga dari pengakuannya langsung bilang tidak seberapa ji na dapat, jadi kalau menurutku berpengaruh ji”.<sup>80</sup>

Berdasarkan informasi yang di dapat oleh Ibu Irma, bahwa kualitas kerja pegawai berpengaruh terhadap gaji yang diterima, kedisiplinan merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik yang dikerjakan semakin bagus penilaian kinerja dari Kepala Puskesmas. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap PNS, berbeda dengan yang masih magang, bagi yang magang tidak berpengaruh karena bukan gaji yang dikejar, tetapi pengalaman kerja.

Jawaban diatas juga diperkuat oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang tanggal 28 Juni 2022 Jam 09:40 bahwa:

“Saya kira gaji sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, karena semakin tinggi kinerja seorang maka besar gaji yang didapat juga akan tinggi, jadi saya kira ini berpengaruh terhadap sistem penggajian sekarang dengan kualitas yang dihasilkan oleh pegawai”.<sup>81</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes tentang pengaruh gaji terhadap kualitas kerja pegawai, maka

<sup>80</sup> Irma Arbi, AMK, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

<sup>81</sup>Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

disimpulkan bahwa Gaji sangat berpengaruh terhadap kualitas yang dikerjakan pegawai, yang apabila kerjanya bagus, maka gaji yang akan di dapat juga akan sesuai, begitupun dengan sebaliknya. Apabila kinerja pegawai tidak bagus, maka gajinya juga rendah, dan semua itu akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan keseluruhan pernyataan diatas penulis menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka besar gaji yang didapat akan tinggi. Jika gaji yang bermasalah pegawai juga tidak maksimal dalam bekerja. Pegawai termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kualitas kerja yang dicapai baik Tingkat keberhasilan atas kualitas kerja pegawai berdampak pada gaji yang diterima

## 2. Kuantitas Kerja

Hasil kerja berkaitan dengan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik atau dengan kata lain hasil kerja ialah tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ukuran berhasil tidaknya hasil kerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas kerja pegawai. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.<sup>82</sup> Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Ghina

---

<sup>82</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), h. 75

Sari Mustika, Staff Puskesmas Leppang Tanggal 30 Juni 2022 Jam 10:00

bahwa:

“Karena semakin banyak orang yang dilayani dalam sehari itu akan semakin bagus, semakin bagus pekerjaan yang dilakukan itu kemungkinan akan mempermudah untuk menambah gaji pegawai. Jadi saya rasa itu berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja pegawai. Seperti ketika dalam perjalanan dinas, kalau turunki perjalanan dinas ada tambahannya, semakin banyak kita turunin misalnya berapa desa, berapa kegiatan segitu juga dikasi ki, ada satuan besarnya, jadi menurut saya berpengaruh terhadap kuantitas kerja pegawai”.<sup>83</sup>

Sesuai apa yang disampaikan oleh Ibu Gina, maka dapat disimpulkan bahwa gaji juga berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, semakin bagus pekerjaan yang dilakukan maka semakin bagus kinerja pegawai, dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan dalam sehari maka pegawai diberikan tambahan, dan itu tentunya mempermudah dalam penilaian kinerja.

Kemudian wawancara oleh Bapak Wiji Mujiono selaku bendahara pengeluaran yang diwawancarai pada tanggal 28 Juni 2022, bahwa:

“Tentu gaji berpengaruh dengan kuantitas kerja pegawai, karena kapan berpengaruh dari kualitas kerjanya, maka berpengaruh juga dengan kuantitas pekerjaannya”.<sup>84</sup>

Sesuai apa yang disampaikan oleh Bapak Wiji Mujiono dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kuantitas kerja pegawai.

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang tanggal 28 Juni 2022, bahwa:

“Sangat berpengaruh, semakin banyak pekerjaan seseorang akan mempengaruhi juga banyaknya gajinya. Karena kalau gaji tidak sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang kita kerjakan, terkadang itu ada perasaan yang tidak semangat, kalau setengah mati kita kerja, banyak

<sup>83</sup>Ghina Sari Mustika, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

<sup>84</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

mi pekerjaan ta baru sedikit ji gaji ta dan tidak sesuai dengan keinginan otomatis perasaan tidak bagus”.<sup>85</sup>

Mendengar dari informasi yang disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai mempengaruhi gaji yang didapat oleh pegawai, semakin banyak dan bagus yang dikerjakan akan mempermudah dalam penambahan gaji, dengan itu pegawai juga bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja pegawai. Semakin banyak pekerjaan seseorang akan mempengaruhi juga banyaknya gajinya. Contohnya ketika perjalanan dinas. Semakin sering turun lapangan maka diberikan tambahan jadi ada satuan besarnya dengan kegiatan apapun yang dilakukan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akurat atau tidak ada kesalahan.<sup>86</sup> Dalam peningkatan kinerja pegawai, maka pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dengan hubungannya sistem penggajian yang ada terkait dengan pelaksanaan tugas dalam melaksanakan pekerjaan, dimana sistem penggajian gabungan yang ada di Puskesmas Leppang dapat dikatakan adil karena gaji yang diberikan

---

<sup>85</sup> Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

<sup>86</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 75

sesuai dengan beban kerja masing-masing yang dimilikinya. Hal tersebut diterangkan oleh Bapak Wiji Mujiono, bahwa:

“Gaji juga tetap mempengaruhi sama pelaksanaan tugas pegawai, dalam hal kinerja semua tempat kerja, maksudnya itu kita bekerja misalnya ada yang masa kerjanya itu berapa tahun dan ada yang baru berapa bulan dia aktif bekerja tetap mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.”<sup>87</sup>

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Wiji Mujiono dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai.

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang tanggal 28 Juni 2022, bahwa:

“Saya kira gaji berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pegawai, karena salah satu indikator yang digunakan adalah kinerja, jadi misalnya kalau pegawai di berikan tanggung jawab dan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akurat sesuai dengan pekerjaan atau waktunya yang lambat itu maka kinerjanya kurang, otomatis akan mempengaruhi gajinya”.<sup>88</sup>

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Hardianto, SKM., maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu indikator yang digunakan.

#### 4. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk

---

<sup>87</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

<sup>88</sup>Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.<sup>89</sup>Tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Dengan adanya tanggungjawab pegawai membuktikan kemampuannya bahwa dia bisa dengan adanya tanggungjawab yang diberikan, dengan itu pegawai juga memiliki rasa semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya karena adanya tanggungjawab. Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu Nohari Staff Puskesmas Leppang Tanggal 29 Juni 2022, mengatakan bahwa:

“Gajinya juga berpengaruh, karena seseorang yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya otomatis akan mempengaruhi kinerjanya. Pegawai yang memiliki tanggungjawab pastinya akan betul-betul mengerjakan tugasnya dengan kemampuan yang dimilikinya. Berbicara tentang kinerja tentunya gaji berpengaruh terhadap tanggungjawab yang di emban oleh pegawai”.<sup>90</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh narasumber bahwa, gaji itu berpengaruh terhadap tanggungjawab pegawai, karena sesuai dengan indikator kinerja, Semakin pegawai bertanggungjawab sama apa yang dikerjakan itu semakin baik, dengan itu kinerja pegawai juga meningkat. Jika kinerja meningkat nantinya akan ada penilaian kinerja langsung dari Kepala Puskesmas, dan itu bisa mempermudah pegawai dalam meningkatkan jasanya. Semakin baik kinerja suatu pegawai maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan.

Kemudian wawancara oleh Ibu Diana Lestari selaku staff Puskesmas Leppang, yang mengatakan bahwa:

---

<sup>89</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), h. 75

<sup>90</sup>Nohari, S.Kep, Penanggungjawab Loker (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)



“Menurut saya gaji berpengaruh sama tanggungjawab kerja pegawai. Karena gaji dan tanggungjawab tetap dapat poin, berdasarkan dengan pembagian jasanya ada memang kinerja, ada absensi, ada penanggungjawab ruangan, semua mempengaruhi jumlah nominalnya dengan tanggung jawab yang dilakukan pegawai.”<sup>91</sup>

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh Ibu Diana, maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap tanggungjawab pekerjaan pegawai.

Beberapa pernyataan diatas, terkait dengan sistem penggajian gabungan, bahwa sistem penggajian sekarang berjalan secara adil dan efektif. Dimana gaji pegawai di ukur berdasarkan kinerja, masa kerja maupun beban kerja pegawai. Tentunya pegawai dalam bekerja pasti memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.<sup>92</sup> Sehubungan dengan hal tersebut sesuai dengan wawancara Bapak Wiji Mujiono selaku Staff bagian Bendahara Pengeluaran pada Puskesmas Leppang Tanggal 28 Juni 2022, mengatakan bahwa:

“Menurutku gaji termasuk. gaji merupakan salah satu faktor untuk memotivasi pegawai, termotivasi kalau banyak yang di dapat karena itu salah satu tujuannya untuk kerja”<sup>93</sup>

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh narasumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak gaji yang di dapat oleh pegawai

---

<sup>91</sup>Diana Lestari, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

<sup>92</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2001. h.67-68.

<sup>93</sup>Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

maka semakin semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya, pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, agar jasanya juga meningkat.

Selain itu hal yang sama juga diungkapkan oleh ibu Ghina Sari Mustika selaku staff Puskesmas Leppang yang diwawancarai tanggal 30 Juni 2022 bahwa:

“Menurut saya gaji merupakan salah satu faktornya, karena semakin banyak gaji bisa juga lebih rajin dalam bekerja, jadi termotivasi ki”.<sup>94</sup>

Sesuai dari apa yang di sampaikan oleh narasumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan faktor yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila gaji yang diterima banyak, tentu pegawai juga akan lebih rajin lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang tanggal 28 Juni 2022, bahwa:

“Saya kira gaji salah satunya, tetapi bukan hanya itu saja, biasa kami berikan reward atau penghargaan. Disini itu ada biasa di setiap akhir tahun ada pemilihan pegawai teladan, kemudian biasa juga di akhir tahun itu kita kasi reward keluar daerah untuk rekreasi dalam bentuk rapat kerja”.<sup>95</sup>

Mendengar dari apa yang disampaikan oleh Bapak Hardianto, SKM., M.Kes, dapat disimpulkan bahwa bukan hanya gaji yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih ada faktor lain yaitu pegawai diberikan penghargaan di setiap akhir tahunnya bagi pegawai yang rajin.

---

<sup>94</sup> Ghina Sari Mustika, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

<sup>95</sup> Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, pemberian gaji merupakan salah satu faktor yang memotivasitetapi bukan hanya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Masih adafaktor lain yang ikut berperan dalam memotivasi kinerja seorang pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu pemberian penghargaan kepada pegawai teladan disetiap tahunnya. Oleh karena itu, dalam pencapaian kinerjaaparatur atau sumber daya manusia membutuhkan motivasi sebagai salah satu penyemagat atau mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Penelitian ini menjelaskan bahwa sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja pegawaisudah sesuai, karena gaji yang diberikan pegawai dinilai tidak berdasarkan pangkat tetapi dilihat dari resiko pekerjaan atau beban kerja yang di emban pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwa sistem penggajiannya adil karena tidak berdasarkan pangkat saja.Kinerja pegawai ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.Hal ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>96</sup>Namun, Penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Nila Kartika Sari dilihat dari hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa sistem penggajian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dirasa kurang sesuai yang hanya berdasarkan pangkat saja,tidak melihat resiko ataupun beban kerja yang

---

<sup>96</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2000. h.67.

diembanpegawai. Besarnya gaji yang diterima sama akan tetapi beban kerja setiappegawai berbeda, dimana sistem ini kurang adil bila dilihat dari pangkat saja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dari skripsi penulis yang berjudul “Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Leppangang” maka penulis dapat mengambil simpulanakhir yaitu sebagai berikut :

1. Sistem penggajian yang ada di Puskesmas Leppangang sudah baik, yaitu dilakukan secara akurat dan tepat waktu, dimana pencatatan gajinya melalui aplikasi sehingga memudahkan dalam pencatatan. Sistem penggajian ini sudah sesuai karena dinilai berdasarkan resiko atau beban kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa sistem penggajiannya adil karena tidak berdasarkan pangkat saja. Metode penggajian yang digunakan juga sudah efektif yaitu secara non tunai melalui rekening pegawai. Keempat indikator sistem penggajian yang terdiri dari Dokumen yang digunakan, Catatan akuntansi yang digunakan, Jaringan Prosedur penggajian, dan fungsi yang digunakan dalam sistem penggajian sudah baik.
2. Sistem penggajian di Puskesmas Leppangang sudah sesuai dengan akuntansi syariah dimana dalam sistem ini menggunakan prinsip keadilan dan kebenaran. Dikatakan sudah adil karena Kepala Puskesmas langsung menilai kinerja pegawai dan memberikan gaji sesuai dengan kinerjanya, artinya memperhatikan pada masa kerja maupun beban kerjayang diberikan kepada pegawai, gaji juga di cek kebenaran ketelitian perhitungannya. Selain itu pegawai yang teladan juga diberikan penghargaan di setiap akhir

tahunnya. Terkait dengan kinerja pegawai, menyatakan bahwa sistem penggajian merupakan salah satu faktor yang memotivasi pegawai dalam berkinerja. Akan tetapi ada faktor lain yang memotivasi pegawai yaitu seperti penghargaan maupun tunjangan. Dalam hal ini berarti gaji bukan satu-satunya faktor yang memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya untuk absensi pegawai segera dilakukan pembaharuan, yaitu mengganti pencatatan waktu hadir pegawai yang manual menjadi berbasis teknologi dengan menggunakan aplikasi seperti *Barcode* atau sidik jari agar lebih mempermudah dalam pencatatan kehadiran.
2. Sebagai penunjang dalam kinerja pegawai, sebaiknya faktor-faktor motivasi yang ikut berperan perlu dikembangkan atau ditingkatkan lebih baik lagi sebagai suatu pendorong yang akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya saja, pemberian penghargaan yang berupa materi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang sistem penggajian terhadap peningkatan kinerja dengan menambah indikator kinerja lainnya seperti ketepatan waktu, pengetahuan yang dimiliki, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an Al-Karim*

Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.

Alwi Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

Apriansyah,, Mochammad Derri. *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Sindang Rebet Cabang Cikole Lembang Kabupaten Bandung*. Skripsi Sarjana; Universitas Pasundan, Bandung, 2019.

Ardianto, Elvinaro. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Salemba Empat, 2004.

Arni Badryah Fayuni, Staff pkm Leppangang (Wawancara tanggal 28 juni 2022)

Basrowi dan suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.

Daryanto, dan Bintaro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cet. I. Yogyakarta: Gava Media, 2017.

Data-data Perusahaan di Puskesmas Leppangang

Dewi, Desilia Purnama, dan Harjojo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Banten: UNPAM PRESS, 2019.

Departemen Agama RI. "Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. At-Taubah, ayat 105

Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya. QS Al-Baqarah, Ayat 282*

Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya. QS Al-Baqarah, Ayat 42*

Departemen Agama. *Alqur'an dan Terjemahannya. QS Ar Rahman ayat 9*

Diana Lestari, Staff Puskesmas Leppangang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

Dinawinata ,Lince.*Pengaruh Gaji dan insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*.Skripsi Sarjana Ekonomi; Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017.

Djam'an satori, Aan komariah.Op.cit.

Ghina Sari Mustika, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

Harbani , Pasolong.*Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Hardianti, Staff TU Puskesmas Leppang (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)

Hardianto, SKM., M.Kes, Kepala Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

Hasibuan, Malayu S.P.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Irfan, dan Rusdiana.*Sistem Informasi Manajemen*. Cet. II; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018.

Irma Arbi, AMK, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 30 Juni 2022)

Jogiyanto, H.M.*Analisis & Desain Sistem Informasi*.Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

Kasmiah Ismail, Amd. Keb, Staff Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)

Khaddafi ,Muammar. *Akuntansi Syariah*. Medan: Madenatera.2016.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Mangkunegara, Anwar Prabu.*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.

Mangkunegara,Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2002.

Mangkunegara, Anwar Prabu.*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Niswonger, dkk. *Prinsip Akuntansi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Nohari, S. Kep, Penanggungjawab Loker (Wawancara Tanggal 29 Juni 2022)
- Nugroho, Widjajanto. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Nurfadillah, SKM, Staff TU Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 28 Juni 2022)
- Pegawai Puskesmas Leppang (Wawancara Tanggal 7 Juni 2022).
- Qomaruddin. *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi Sarjana Ekonomi; Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018.
- Rachmat, Kriyantono. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Rukaesih A. Maolani, Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Sari, Nila Kartika. "Sistem Penggajian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Skripsi Sarjana; Universitas Brawijaya, Malang, 2012.
- Soemarso, SR. *Akuntansi Suatu pengantar*. Edisi lima, Jakarta: Salemba Empat, 2005.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabet, 2015.
- Suharismi Arikunto, *Dasar-dasar Research* (Bandung: Tarsito, 1995).
- Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006.
- Sutabri, Tata. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group, 2011.
- Suwandi, dan Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- S. Yona. penyesuaian studi .jki.ui.ac.id/indeks.php/jki/article/download/177/pdf.85.2006.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. *Ilmu & Aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT Imperial Bhakti Utama, 2007.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Wahyuni, Pengembangan Koleksi Jurnal studi Kasus di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. <http://diglib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf>, yogyakarta 2013.
- Wahyuni, <http://diglib.uin-suka.ac.id/12295/2/BAB/20V/pustaka.pdf>, Op.cit.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers; PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wiji Mujiono, Bendahara Pengeluaran (Wawancara tanggal 28 Juni 2022)
- Zubair, Muhammad Kamal. dkk, *pedoman penulisan karya ilmiah*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.2265In.39.8/PP.00.9/06/2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PINRANG  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Di  
KABUPATEN PINRANG

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : SANTI ABDULLAH  
Tempat/ Tgl. Lahir : SEMPANG, 13 FEBRUARI 2000  
NIM : 18.2800.058  
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/AKUNTANSI LEMBAGA  
KEUANGAN SYARIAH  
Semester : VIII (DELAPAN)  
Alamat : SEMPANG BARAT, KEL. MATTIRO ADE, KEC.  
PATAMPANUA

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KABUPATEN PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LEPPANGANG (ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH)**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

17 Juni 2022

Dekan,



Muzalifah Muhammaduny



**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212**

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL**  
**DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**  
 Nomor : 503/0283/PENELITIAN/DPMPPTSP/06/2022

Tentang

**REKOMENDASI PENELITIAN**

- Menimbang** : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 24-06-2022 atas nama SANTI ABDULLAH, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat** :  
 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;  
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;  
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;  
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;  
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;  
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;  
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;  
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan  
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 36 Tahun 2019.
- Memperhatikan** :  
 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0771/R/T.Teknis/DPMPPTSP/06/2022, Tanggal : 24-06-2022  
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0283/BAP/PENELITIAN/DPMPPTSP/06/2022, Tanggal : 24-06-2022

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- KESATU** : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :
- 1. Nama Lembaga : INSITITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
  - 2. Alamat Lembaga : JL. AMAL BAKTI NO. 08
  - 3. Nama Peneliti : SANTI ABDULLAH
  - 4. Judul Penelitian : SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LEPPANGANG ( ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH )
  - 5. Jangka waktu Penelitian : 2 Bulan
  - 6. Sasaran/target Penelitian : PEGAWAI PUSKESMAS LEPPANGANG, TERKHUSUS KEPALA PUSKESMAS DAN BAGIAN KEUANGAN
  - 7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Patampanua
- KEDUA** : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 24-12-2022.
- KETIGA** : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 24 Juni 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :  
**ANDI MIRANI, AP., M.Si**  
 NIP. 197406031993112001  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP**  
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRF





PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG  
**PUSKESMAS LEPPANGANG**  
**KECAMATAN PATAMPANUA**

Jln. Poros Pinrang-Polman KM 7, Kabupaten Pinrang, Kode Pos 91252  
Email : pkmleppangang.prg@gmail.com Web : pkmleppangang.go.id



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 445. ~~14~~ /TU / 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HARDIANTO, SKM, M.Kes  
NIP : 19790228 200312 1 006  
Pangkat/Gol. : Pembina, IV/a  
Jabatan : Kepala Puskesmas Leppangang  
Instansi : Puskesmas Leppangang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya :

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syari'ah

Benar-benar yang tersebut namanya di atas telah melakukan penelitian dengan judul "**SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LEPPANGANG (ANALISIS AKUNTANSI SYARI'AH)**" Pada Tanggal 28 Juni sampai dengan 30 Juni 2022, dalam Lingkup Puskesmas Leppangang.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Sengae  
pada tanggal 23 Juli 2022

KEPALA PUSKESMAS LEPPANGANG  
  
HARDIANTO, SKM, M.Kes  
NIP. 19790228 200312 1 006



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331**  
**Telepon (0421)21307, Faksimile (0421)2404**

**INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI**

**Nama : Santi Abdullah**  
**Nim/Prodi : 18.2800.058/ALKES**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**Judul penelitian : Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang (Analisis Akuntansi Syariah)**

**INSTRUMEN PENELITIAN:**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**PERTANYAAN.**

1. Bagaimana sejarah didirikannya Puskesmas Leppang?
2. Bagaimana struktur organisasi dan uraian tugas di Puskesmas Leppang?
3. Bagaimana Sistem penggajian di Puskesmas Leppang, apakah sistem tersebut berjalan dengan baik?
4. Apakah sistem penggajian sudah sesuai atau adil bagi pegawai?
5. Apakah terdapat dokumen pendukung perubahan gaji? Jika iya apakah setiap perubahan gaji pegawai karena perubahan pangkat, perubahan taraf gaji didasarkan pada surat keputusan pada bagian terkait?

6. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat kartu jam hadir? Jika iya, apakah kartu jam hadir sudah di otorisasi oleh fungsi pencatatan waktu?
7. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat kartu jam kerja? Jika iya, apakah kartu jam kerja dibandingkan dengan kartu jam hadir?
8. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat daftar gaji? Jika iya, apakah dokumen ini berisi gaji bruto?
9. Apakah pembuatan daftar gaji di cek kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran?
10. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat rekap daftar gaji?
11. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat surat pernyataan gaji?
12. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat amplop gaji?
13. Apakah dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat bukti kas keluar?
14. Apakah catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat jurnal umum?
15. Apakah catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian terdapat kartu penghasil pegawai?
16. Apa saja fungsi yang terkait dalam sistem penggajian di Puskesmas Leppangang?
17. Bagaimana prosedur pencatatan waktu hadir?
18. Bagaimana prosedur pembuatan daftar gaji?



19. Bagaimana prosedur pembayaran gaji?
20. Bagaimana metode atau teknik pembayaran gaji kepada pegawai, apakah metode tersebut efektif?
21. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kualitas hasil kerja pegawai?
22. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kuantitas hasil kerja pegawai?
23. Bagaimana pengaruh gaji terhadap pelaksanaan tugas pegawai dalam melakukan pekerjaannya?
24. Bagaimana pengaruh gaji terhadap tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya?
25. Menurut bapak/ibu, apakah gaji merupakan salah satu faktor untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja, kalau gaji tidak termasuk atau masih ada faktor lain, maka apa saja faktor-faktor lain tersebut?

Pembimbing Utama



Dr. Damirah, S.E., M.M.  
NIP. 19760604 200604 1 001

Pare-pare, 28 Juli 2022

Mengetahui,  
Pembimbing Pendamping



Abdul Hamid, S.E., M.M.  
NIP. 19720929 200801 1 012

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : *HARDIANTO, SKM., M.Kes*  
Umur : *43*  
Alamat : *Lasape*  
Jabatan : *Kepala Puskesmas Leppangang.*

Menerangkan Bahwa

Nama : *Santi Abdullah*  
NIM : *18.2800.058*  
Pekerjaan : *Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.*

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, *20/06/* 2022  
Yang diwawancarai



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Wiji Myjiono  
Umur : 38 Thn,  
Alamat : Jl. TEUKU UMAR,  
Jabatan : BENDAHARA PENGELUARAN


Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "**Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28/06/ 2022  
Yang diwawancarai

  
(Wiji Myjiono...)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hardiati  
Umur : 35  
Alamat : Karapua  
Jabatan : Staf TU PKM

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28/06/ 2022  
Yang diwawancarai



(...Hardiati...)

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Arni Badryah Fayuni  
Umur : 24 Tahun  
Alamat : BTN Carawali Blok A/71, Pinrang  
Jabatan : Apoteker

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul “Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang (Analisis Akuntansi Syariah)”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28/06/ 2022  
Yang diwawancarai



(Arni Badryah Fayuni)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nur Fadillah, SKM  
Umur : 25  
Alamat : Sempang Timur  
Jabatan : Staf TU Pkm Leppangang.

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul “Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28/06/2022  
Yang diwawancarai

  
(.....)

IAIN  
PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NOHARI S. KEP.  
Umur : 56 TAHUN  
Alamat : PEMPULU TIMUR  
Jabatan : PENANGGUNG JAWAB. KEK

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang (Analisis Akuntansi Syariah)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 23/06/2022  
Yang diwawancarai



(NOHARI S. KEP.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kasmah Ismail, Amd. Keb  
Umur : 31 thn  
Alamat : Salo 2  
Jabatan : Pendamping Program KIA

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "**Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 29/06/2022  
Yang diwawancarai

  
(... Kasmah Ismail)



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : DIANA ISTARI  
Umur : 31 TAHUN  
Alamat : SEMPANG BARAT  
Jabatan : STAF PKM LEPPANGANG

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "**Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 30 - 06-2022  
Yang diwawancarai



(...Diana Istari...)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : GHINA SARI MUSTIKA  
Umur : 34 Tahun  
Alamat : JL. BALANA  
Jabatan : PENAGA PROMOSI KESEHATAN

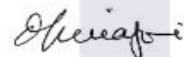
Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 30/06/2022  
Yang diwawancarai



(...GHINA.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : IRMA ARBI, AMK  
Umur : 31 TAHUN  
Alamat : MAJENNANG, KEC. SUPPA  
Jabatan : STAF PKM LEPPANGANG

Menerangkan Bahwa

Nama : Santi Abdullah  
NIM : 18.2800.058  
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppangang (Analisis Akuntansi Syariah)”**.

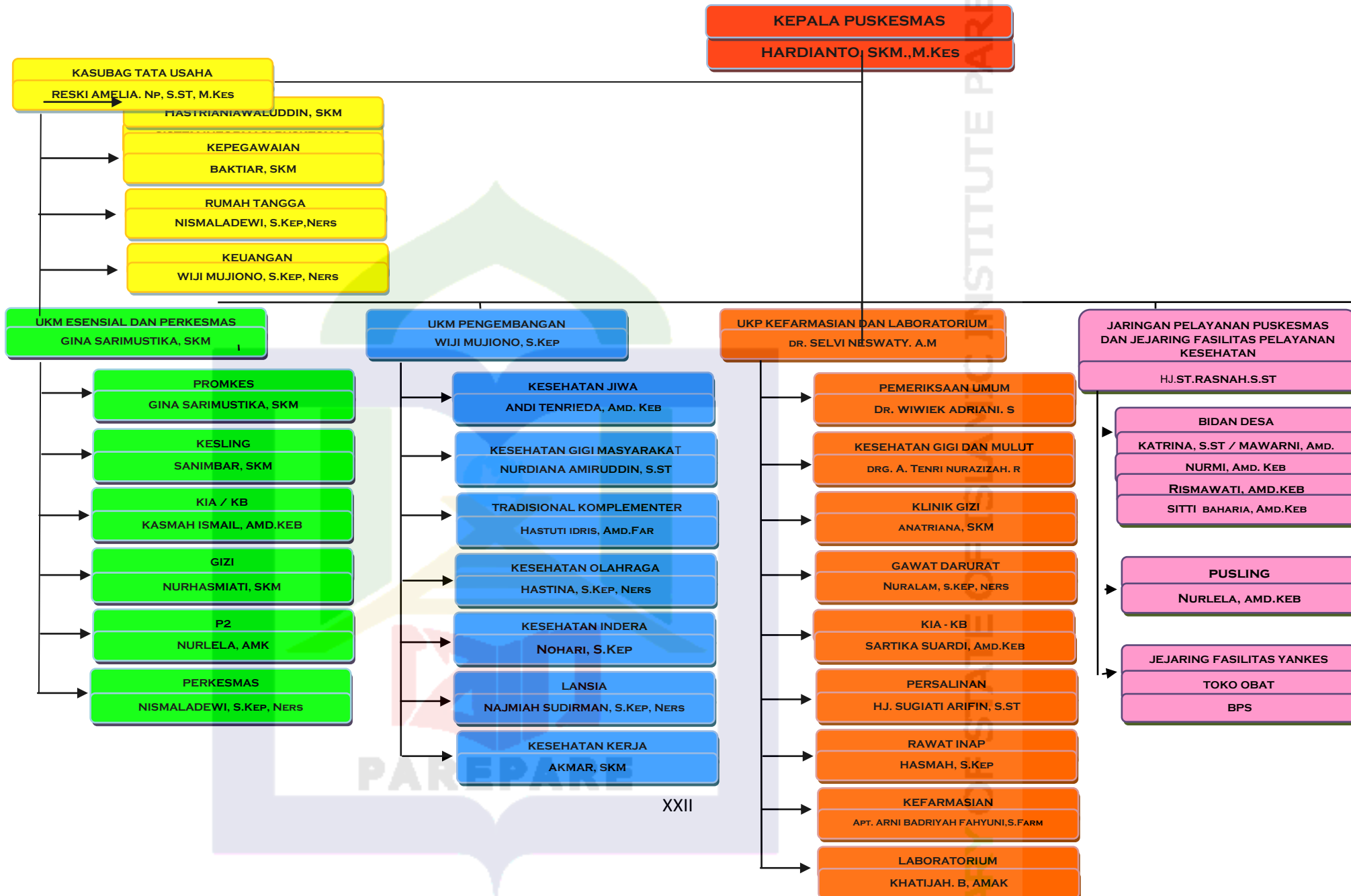
Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 30 / 06 / 2022  
Yang diwawancarai



**IAIN**  
**PAREPARE** (.....IRMA ARBI.....)

# STRUKTUR ORGANISASI PUSKESMAS LEPPANGANG KECAMATAN PATAMPANUA KABUPATEN PINRANG



**FORM JURNAL UMUM**

PILIH UNIT **PUSKESMAS LEPPANGANG** 2021

**DAFTAR JURNAL**

Search...

NO JURNAL	TGL	NO BKU	URAIAN
<input checked="" type="checkbox"/> JU-0000001	11-01-2021	PD-0000001	Transfer dana Non Kapitasi
<input type="checkbox"/> JU-0000002	11-01-2021	PD-0000002	Terima dana Retribusi umum
<input type="checkbox"/> JU-0000003	15-01-2021	BJ-0000001	Bayar Jasa Kapitasi Bulan November Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000004	15-01-2021	PD-0000003	Terima dana Kaptasi BPJS untuk bulan Januari 2021
<input type="checkbox"/> JU-0000005	15-01-2021	PT-0000001	Terima PPh 21 Jasa Kapitasi Bulan November Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000006	18-01-2021	BJ-0000002	Bayar utang Jasa Kapitasi Bulan Desember Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000007	18-01-2021	BJ-0000003	Bayar utang Jasa Remunerasi Dana Non Kapitasi Bulan November Tahun 2019
<input type="checkbox"/> JU-0000008	18-01-2021	BJ-0000004	Bayar utang Jasa Langsung Dana Non Kapitasi Bulan November Tahun 2019
<input type="checkbox"/> JU-0000009	18-01-2021	BJ-0000005	Bayar utang Jasa Remunirasi Dana Non Kapitasi Bulan Desember Tahun 2019
<input type="checkbox"/> JU-0000010	18-01-2021	BJ-0000006	Bayar utang Jasa Langsung Dana Non Kapitasi Bulan Desember Tahun 2019
<input type="checkbox"/> JU-0000011	18-01-2021	BJ-0000007	Bayar utang Jasa Remunirasi Dana Non Kapitasi Bulan Januari Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000012	18-01-2021	BJ-0000008	Bayar utang Jasa Langsung Dana Non Kapitasi Bulan Januari Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000013	18-01-2021	BJ-0000009	Bayar utang Jasa Remunerasi Dana Non Kapitasi Bulan Februari Tahun 2020
<input type="checkbox"/> JU-0000014	18-01-2021	BJ-0000010	Bayar utang Jasa Langsung Dana Non Kapitasi Bulan Februari Tahun 2020

HAFUS RESET JURNAL CEK BKU INVALID

**FORM SALDO AWAL NERACA**

PILIH UNIT **PUSKESMAS LEPPANGANG** 2021

Search...

KODE	URAIAN	NILAI
1.1.01.04.0100	Kas di BLUD	
1.1.06.16.0100	Piutang Pendapatan BLUD	
1.1.10.02.0800	Penyisihan Piutang Lainnya-Uang Muka	
1.1.12.01.0300	Benda Pos	
1.1.12.01.0400	Obat	
1.3.01.01.9900	Tanah Lainnya - BLUD	
1.3.02.01.0100	Alat Besar Darat Lainnya	
1.3.02.02.0100	Alat Angkutan Darat Bermotor Lainnya	
1.3.02.05.0100	Alat Kantor Lainnya	
1.3.02.06.0100	Alat Studio Lainnya	
1.3.02.07.0200	Alat Kesehatan Umum Lainnya	
1.3.02.10.0100	Komputer Unit Lainnya	
1.3.03.99.0100	Bangunan dan Gedung Lainnya - BLUD	
1.3.04.03.1000	Instalasi Lain	
1.3.07.01.0100	Akumulasi Penyusutan Alat Besar Darat-Alat Besar Darat Lainnya	
1.3.07.01.0200	Akumulasi Penyusutan Alat Angkutan Darat Bermotor-Alat Angk.	
1.3.07.01.0500	Akumulasi Penyusutan Alat Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga L	
1.3.07.01.0600	Akumulasi Penyusutan Alat Studio-Alat Studio Lainnya	
1.3.07.01.0700	Akumulasi Penyusutan Alat Kedokteran-Alat-Kedokteran Lainnya	

5.092.534.221,94 EKSPORT IMPORT 5.092.534.221,94

Catatan Akuntansi Yang Digunakan

**FORM SALDO AWAL LO**

PILIH UNIT: PUSKESMAS LEPPANGANG 2021

Search...

KODE	URAIAN	NILAI
7.1.04.16.0100	Pendapatan dari BLUD-LO	
7.3.03.01.0300	Pendapatan BOK-LO	
7.3.03.01.0400	Pendapatan Gaji dan Tunjangan PNS-LO	
7.3.03.01.0500	Pendapatan Obat APBD-LO	
8.1.01.01.0100	Beban Gaji Pokok PNS	
8.1.02.01.0100	Beban Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas	
8.1.02.01.0100	Beban Bahan-Bahan Baku	
8.1.02.01.0100	Beban Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor	
8.1.02.01.0100	Beban Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Bahan Cetak	
8.1.02.01.0100	Beban Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Benda Pos	
8.1.02.01.0100	Beban Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Listrik	
8.1.02.01.0100	Beban Obat-Obatan-Obat	
8.1.02.02.0100	Beban Jasa Tenaga Kesehatan	
8.1.02.02.0100	Beban Jasa Pelaksanaan Transaksi Keuangan	
8.1.02.02.0100	Beban Jasa Konversi Aplikasi/Sistem Informasi	
8.1.02.02.0100	Beban Tagihan Listrik	
8.1.02.02.0100	Beban Kawat/Faksimili/Internet/TV Berlangganan	
8.1.02.03.0200	Beban Pemeliharaan Alat Angkutan-Alat Angkutan Darat Bermotor	
8.1.02.03.0201	Beban Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah	

EKSPORT | IMPORT -6.126.115.474.91

**BUKU BESAR**

PILIH UNIT: PUSKESMAS LEPPANGANG

BUKU BESAR BUKU KAS PEMBANTU

Search...

NO JURNAL	NO REF	TGL REF	URAIAN	DEBIT	KREDIT
				0	0

pendapatan 0001 - LRA

KODE AKUN	URAIAN DETAIL
000101	PENDAPATAN
00010101	Pendapatan jasa layanan dari masyarakat
000101010001	Pendapatan jasa layanan dari masyarakat
00010102	Pendapatan jasa layanan dari entitas akuntansi / entitas laporan
000101020001	Pendapatan jasa layanan dari entitas akuntansi / entitas laporan
00010103	Pendapatan hasil kerjasama

00000000 SALDO -> Rp. 0 2022

FORM JURNAL PENYESUAIAN

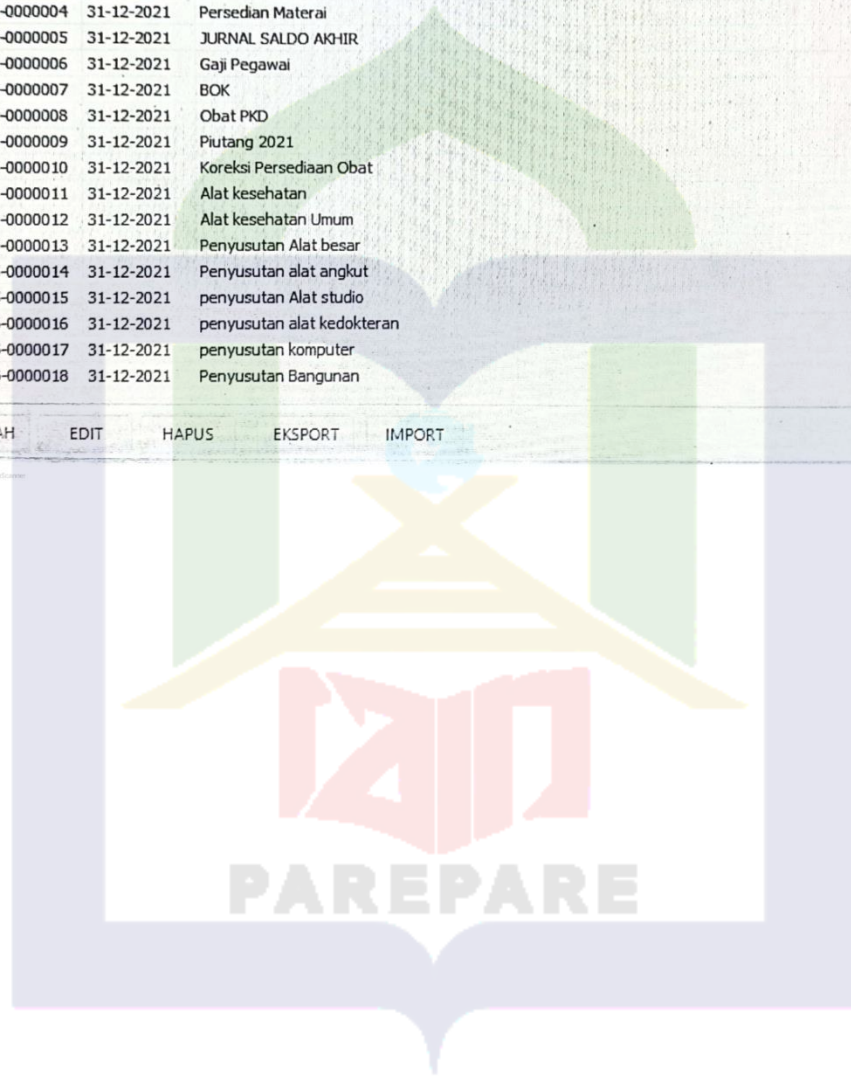
PILIH UNIT PUSKESMAS LEPPANGANG 2021

DAFTAR JURNAL

Search...

	NO	TGL	URAIAN
<input checked="" type="checkbox"/>	JS-0000001	31-12-2021	Utang jasa pelayanan yang belum dibayarkan tahun 2021
<input type="checkbox"/>	JS-0000003	31-12-2021	Penyisihan piutang tahun 2021
<input type="checkbox"/>	JS-0000004	31-12-2021	Persediaan Materai
<input type="checkbox"/>	JS-0000005	31-12-2021	JURNAL SALDO AKHIR
<input type="checkbox"/>	JS-0000006	31-12-2021	Gaji Pegawai
<input type="checkbox"/>	JS-0000007	31-12-2021	BOK
<input type="checkbox"/>	JS-0000008	31-12-2021	Obat PKD
<input type="checkbox"/>	JS-0000009	31-12-2021	Piutang 2021
<input type="checkbox"/>	JS-0000010	31-12-2021	Koreksi Persediaan Obat
<input type="checkbox"/>	JS-0000011	31-12-2021	Alat kesehatan
<input type="checkbox"/>	JS-0000012	31-12-2021	Alat kesehatan Umum
<input type="checkbox"/>	JS-0000013	31-12-2021	Penyusutan Alat besar
<input type="checkbox"/>	JS-0000014	31-12-2021	Penyusutan alat angkut
<input type="checkbox"/>	JS-0000015	31-12-2021	penyusutan Alat studio
<input type="checkbox"/>	JS-0000016	31-12-2021	penyusutan alat kedokteran
<input type="checkbox"/>	JS-0000017	31-12-2021	penyusutan komputer
<input type="checkbox"/>	JS-0000018	31-12-2021	Penyusutan Bangunan

TAMBAH EDIT HAPUS EKSPORT IMPORT



**REKAPITULASI : DAFTAR HADIR STAF PNS PUSKESMAS LEPPANGANG  
BULAN MARET TAHUN 2022**

NO	NAMA	GOL	JABATAN	JML HARI KERJA	JUMLAH TIDAK HADIR						JML HADIR	KET
					TL	IZIN	SKT	CUTI	TB	TK		
1	HARDIANTO, SKM., M.Kes NIP. 19790228 200312 1 006	IV.a	Kepala Puskesmas	26	-	-	-	-	-	-	26	
2	NOHARI, S.Kep Nip. 19660403 198503 2 003	IV.b	Perawat madya	26	-	-	1	2	-	-	23	
3	HJ. RATNA, SKM NIP. 19700913 199603 2 003	IV.a	Administrator Madya	26	-	-	1	-	-	-	25	
4	dr. SELVI NESWATY. M NIP.19820901 201101 2 012	IV.a	Dokter Madya	26	-	-	-	-	-	-	26	
5	KATRINA ,S.ST NIP.19680512199302 2001	IV.a	Bidan Madya	26	-	-	-	-	-	-	26	
6	HASTINA,S.Kep.Ners NIP. 19770402 200003 2 001	IV.a	Perawat Madya	26	-	-	-	-	-	-	26	
7	SANIMBAR, SKM NIP. 19711230 200604 2 017	III.d	Sanitarian Muda	26	-	-	-	2	-	-	24	
8	HJ. SUGIATI ARIFIN, S.ST NIP. 19741202 200502 2 005	III.d	Bidan Muda	26	-	1	-	-	-	-	25	
9	HJ. ST. RASNAH, S.ST NIP. 19770501 200701 2 013	III.d	Bidan Muda	26	-	5	-	-	-	-	21	
10	RESKI AMELIA, S.ST, M.Kes NIP. 19791204 200502 2 004	III.d	Bidan Muda	26	-	-	-	26	-	-	0	Melahirkan
11	MARLINA, Amd.Keb NIP. 19780622 200604 2 003	III.d	Bidan Penyelia	26	-	-	3	-	-	5	18	
12	drg. A TENRI NUR AZISAH RUSLAN Nip. 19840510 201503 2 001	III.d	Dokter gigi Muda	26	-	2	-	-	-	-	24	
13	NISMALADEWI, S.Kep. Ners NIP. 19841024 200604 2 014	III.c	Perawat Muda	26	-	-	-	-	-	-	26	
14	NURDIANA AMIRUDDIN, S.ST NIP. 19881223 201001 2 005	III.c	Perawat Gigi Muda	26	-	-	-	-	-	-	26	
15	HASMAH, S.Kep. Ners NIP. 19870617 201001 2 023	III.c	Perawat Muda	26	-	-	-	-	-	-	26	
16	WJJI MUJIONO, S.Kep. Ners NIP. 19870207 201101 1 005	III.c	Perawat Muda	26	-	-	-	-	-	-	26	
17	NURHASMIATI, SKM NIP. 19861128201101 2 010	III.e	Nutrisionis Muda	26	-	-	-	-	-	-	26	
18	NENSI, S.ST NIP. 19840924 201001 2 044	III.c	Bidan Pelaksana Lanjut	26	-	-	-	-	-	1	25	
19	HJ. SELVI SRIASTUTI.S, S.Kep. Ns NIP. 19880302 201101 2 011	III.c	Perawat Pertama	26	-	1	-	-	-	7	18	
20	GHINA SARI MUSTIKA, SKM NIP. 19880625 201503 2 003	III.c	Promosi Kesehatan Pertama	26	-	-	-	-	-	-	26	
21	KHATIJAHT BT BAKTIAR, AMAK NIP. 19871211201001 2 013	III.c	Pranata Laboratorium Pelaksana Lanjut	26	-	-	4	-	-	-	22	
22	dr. WIWIEK ADRIANI.S NIP;19900131 201903 2 011	III.b	Dokter Muda	26	-	2	-	-	-	-	24	
23	SARTIKA SUARDI Amd.Keb NIP 198506152010012043	III.b	Bidan Pelaksana Lanjut	26	-	-	-	-	-	-	26	

Keterangan :

1. TK
2. I
3. TL
4. S
5. C

- : Tanpa Keterangan
- : Izin
- : Tugas Luar
- : Sakit
- : Cuti

Sengae, 31 Maret 2022









## DOKUMENTASI



Gambar 1. Wawancara kepada Kepala Puskesmas Leppangang dalam hal ini Bapak Hardianto, SKM., M.Kes



Gambar 2. Wawancara kepada Bendahara Pengeluaran Puskesmas Leppangang dalam hal ini Bapak Wiji Mujiono



Gambar 3. Wawancara kepada Staff Puskesmas Leppangang







## BIODATA PENULIS



**Santi Abdullah.** Lahir di Sempang 13 Februari 2000. Anak kedua dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Abdullah dan ibu Gode. Saat ini penulis tinggal di Sempang Barat. Adapun pendidikan yang ditempuh penulis yaitu SD Negeri 126 Sempang Barat lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Leppang dan lulus pada tahun 2015, lalu melanjutkan sekolah di SMK Negeri 1 Pinrang dan lulus pada tahun 2018. Hingga kemudian melanjutkan studi kejenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dan memilih program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah (ALKS) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selama perkuliahan penulis bergabung di organisasi daerah (Organda) yaitu Persatuan Mahasiswa Patampanua (PERMATA) dan Organisasi Eksternal yaitu Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI FENS). Kemudian penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kelurahan Tanete Dusun Tontonan Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, serta melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pinrang. Dan akhirnya penulis dapat menyusun Skripsi sebagai salah satu bentuk tugas akhir dengan judul *“Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang”*.

