

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 EVALUASI

##### 2.1.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah pengukuran dan perbaikan dalam kegiatan yang dilaksanakan, seperti membandingkan hasil-hasil kegiatan yang dibuat. Tujuannya agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dapat terselenggarakan.

Dapat diartikan, evaluasi adalah suatu proses perbandingan dan pengukuran dari hasil akhir pekerjaan yang dinyatakan dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Beberapa pengertian evaluasi menurut para ahli:

*(Djaali & Muljono, 2008)*

Menurut *(Djaali & Muljono, 2008)*, pengertian evaluasi adalah proses memperhitungkan sesuatu yang berlandaskan kriteria atau tujuan yang sudah ditetapkan yang selanjutnya diiringi dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi.

*(Marimba, 2007)*

Menurut *(Marimba, 2007)*, pengertian evaluasi adalah proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, obyek, dll) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian.

*(Wirawan, 2011)*

Menurut (Wirawan, 2011) mengatakan bahwa: “evaluasi sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi”.

### 2.1.2 Tujuan Evaluasi

Evaluasi secara umum memiliki tujuan meningkatkan kualitas program, melakukan penilaian, memberikan kepuasan pada kinerja serta menganalisa setiap hasil yang sudah direncanakan.

Menurut (Crawford & Benedetto, 2000), tujuan dari evaluasi adalah:

- a) Mengetahui apakah tujuan yang telah direncanakan sudah tercapai
- b) Memeberikan objektivitas pengamatan terhadap hasil kinerja
- c) Untuk mengetahui kemampuan dan memastikan kelakyakan
- d) Untuk mendapatkan umpan feedback dari kegiatan yang telah dilakukan.

## 2.2 SISTEM

### 2.2.1 Pengertian Sistem

Pengertian sistem secara umum adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada lingkungan yang kompleks.

Pengertian sistem yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Susanto, 2013) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi :

“Sistem adalah kumpulan / group dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

Menurut (Sutarman, 2009), dalam bukunya yang berjudul Pengantar Teknologi Informasi :“ Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama ”.

Menurut (Jogiyanto, 2009) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi: “Sistem dapat di definisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen “.

### 2.2.2 Karakteristik Sistem

Menurut (Mulyanto, 2009), dalam bukunya Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi:

#### 1. Mempunyai Komponen Sistem (Components Sistem)

Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi di dalam lingkungan yang berisi sistem lainnya. Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, bekerja sama membentuk satu kesatuan. Apabila suatu sistem merupakan salah satu dari komponen sistem lain yang lebih besar, maka akan disebut dengan subsistem, sedangkan sistem yang lebih besar tersebut adalah lingkungannya.

#### 2. Mempunyai Batasan Sistem (Boundary)

Batas sistem merupakan pembatas atau pemisah antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.

#### 3. Mempunyai Lingkungan (Environment)

Lingkungan luar adalah apa pun di luar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem, baik pengaruh yang menguntungkan ataupun yang merugikan. Pengaruh yang menguntungkan ini tentunya harus dijaga sehingga akan mendukung kelangsungan

operasi sebuah sistem. Sedangkan lingkungan yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan sebuah sistem.

#### 4. Mempunyai Penghubung (interface) Antar Komponen

Penghubung (interface) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Penghubung inilah yang akan menjadi media yang digunakan data dari masukan (input) hingga keluaran (output). Dengan adanya penghubung, suatu subsistem dapat berinteraksi dan berintegrasi dengan subsistem yang lain membentuk satu kesatuan.

#### 5. Mempunyai Masukan (input)

Masukan atau input merupakan energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (maintenance input), yaitu bahan yang dimasukkan agar sistem tersebut dapat beroperasi dan masukan sinyal (signal input), yaitu masukan yang diproses untuk mendapatkan keluaran.

#### 6. Mempunyai Pengolahan (processing)

Pengolahan (process) merupakan bagian yang melakukan perubahan dari masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan.

#### 7. Mempunyai Sasaran (Objective) dan Tujuan

Suatu sistem pasti memiliki sasaran (objective) atau tujuan (goal). Apabila sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Tujuan inilah yang mengarahkan suatu sistem. Tanpa adanya tujuan, sistem menjadi tidak terarah dan terkendali.

#### 8. Mempunyai Keluaran (output)

Keluaran (output) merupakan hasil dari pemrosesan. Keluaran dapat berupa informasi sebagai masukan pada sistem lain atau hanya sebagai sisa pembuangan.

#### 9. Mempunyai Umpan Balik (Feed Back)

Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (Control) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya ke dalam kondisi normal.

## **2.3 PENGGAJIAN**

### **2.3.1 Pengertian Penggajian**

1) Menurut (Mardi, 2011)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

2) Menurut (Mulyadi, 2001)

Mulyadi mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan.

3) Menurut (Soemarso, 2002)

Menyebutkan bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat-manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

## **2.4 SISTEM PENGGAJIAN**

(Mulyadi, 2010) sistem akuntansi gaji adalah suatu sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya. Perancangan sistem akuntansi penggajian ini harus dapat

menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan.

#### **2.4.1. Dokumen yang Digunakan**

- a. Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah.
- b. Kartu jam hadir.
- c. Kartu jam kerja.
- d. Daftar gaji dan daftar upah.
- e. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah.
- f. Surat pernyataan gaji dan upah.
- g. Amplop gaji dan upah.
- h. Bukti kas keluar.

#### **2.4.2. Catatan Akuntansi yang Digunakan**

Catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah adalah:

- a. Jurnal umum
- b. Kartu harga pokok produk
- c. Kartu biaya
- d. Kartu penghasilan karyawan

### 2.4.3. Fungsi yang Terkait

Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi kepegawaian
- b. Fungsi pencatat waktu
- c. Fungsi pembuat Daftar Hadir
- d. Fungsi Akuntansi
- e. Fungsi Keuangan

## 2.5 KINERJA

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

(Wibowo, 2011) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut (Mangkunegara, 2002) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

### 2.5.2 Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu (Mangkunegara, 2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Menurut (John, 1996) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan

### 2.5.3 Tujuan Kinerja

Menurut (Rivai, 2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **2.5.4 Manfaat Kinerja**

Menurut (Rivai, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

#### **2.6 Kajian Pustaka / Penelitian terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Saraswati, 2014) dengan judul Analisis Sistem Penggajian & Pengupahan Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Pengendalian Intem Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana analisis sistem penggajian & pengupahan karyawan dalam meningkatkan pengendalian intem perusahaan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo?.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui analisis sistem penggajian & pengupahan karyawan dalam meningkatkan pengendalian intem perusahaan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Metode

yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Teknik Analisis yang digunakan yaitu Analisis Kualitatif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah bahwa Prosedur sistem penggajian yang telah dijalankan pada PT Japfa Comfees Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo berjalan dengan efektif, tetapi hanya saja adanya perangkapan fungsi pada bagian Administrasi Human Resource Development (HRD) mengenai pembuatan Bukti Kas dan sering terjadi kecurangan pada saat pengabsenan menggunakan clock card. karena tidak adanya pengawasan khusus pada saat karyawan melakukan absen.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada salah satu tujuannya yaitu memiliki persamaan untuk mengetahui analisis sistem informasi akuntansi penggajian perusahaan. Sedangkan Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan penulis sekarang yaitu perbedaannya terdapat pada judul, objek penelitian serta sistem absensi karyawannya berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan card clock dan penelitian sekarang menggunakan fingers print serta salah satu tujuannya untuk mengetahui pengendalian intern perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Meritasari, 2014) yang berjudul Analisis Efektifitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada PT PLN (Persero) Udiklat Pandaan. Rumusan masalah yaitu Bagaimana sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT PEN (Persero) Udiklat Pandaan.? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Sistem Akuntansi penggajian karyawan

Pada PT PEN (Persero) Udiklat Pandaan dalam upaya mendukung pengendalian intern perusahaan dan untuk mengetahui intern pada sistem akuntansi penggajian yang digunakan.

Data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Teknik Analisis yang digunakan yaitu Analisis Kualitatif. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah agar untuk meningkatkan lagi sistem informasi akuntansi penggajian yang telah dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi yang terkait, dan sebaiknya dokumen-dokumen yang berhubungan dengan gaji dilakukan dengan teliti untuk menghindari kesalahan, serta penggunaan fingers print sebaiknya dilakukan pemeriksaan secara berkala untuk menghindari adanya kerusakan pada mesin.