

Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan pada PT Sumber Satwa Sejahtera di Kota Medan

Tasya Rahma Dayani Pohan¹, Saparuddin Siregar², Wahyu Syarvina³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Akuntansi Syariah,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam mengevaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera. Kedua untuk mengetahui penerapan akuntansi pertanggung jawaban sebagai tolak ukur evaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera. Ketiga, untuk mengetahui penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam pemberian reward dan punishment PT. Sumber Satwa Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi dokumentasi dengan datang langsung ke PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan dan mewawancarai narasumber yang ada. Hasil penelitian ini adalah 1) Penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam mengevaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera adalah yaitu dengan mengevaluasi kinerja pendapatan pada pengaplikasian akuntansi pertanggung jawaban yang telah di terapkan oleh PT. Sumber Satwa Sejahtera dengan pengevaluasian elemen akuntansi pertanggung jawab pada kinerja pendapatan dengan kurang efektif dikarenakan perubahan harga ayam per unit atau kilogram, jumlah ayam yang sakit, kerugian atas ayam broiler yang mati, kenaikan harga bahan pokok, kenaikan harga jual yang dikarenakan berubahnya-ubahnya system perekonomian yang terus menerus memburuk. 2) Penerapan akuntansi pertanggung jawaban sebagai tolak ukur dalam evaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan adalah menggunakan tolak ukur gabungan dalam penyusunan anggaran dengan pendekatan bottom up yang telah sesuai dengan penerapan akuntansi pertanggung jawaban. 3) Penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam pemberian reward dan punishment di PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan adalah dengan melakukan penetapan dalam pemberian reward dan punishment kepada manajer penjualan jika mencapai target penjualan, maka akan diberikan reward berupa kenaikan gaji, pemberian bonus tambahan, hingga kenaikan jabatan.

Kata Kunci : Akuntansi, Pertanggung jawaban, Kinerja, Pendapatan

PENDAHULUAN

Di dalam lembaga, setiap unit diorganisasikan menjadi tugas-tugas umum yang membentuk tingkatan hirarki. Evaluasi ini mengungkapkan apakah hukuman (penalti) dan keberhasilan (imbalan) manajer itu baik atau buruk, memungkinkan manajemen pusat untuk mengambil langkah-langkah berkala secara positif atau negatif tergantung pada hasil kinerja

manajer. Dengan menanamkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap setiap tugas yang diberikan, penghargaan dan hukuman dapat membantu anggota atau karyawan menegakkan kinerja, loyalitas, dan kepatuhan terhadap organisasi. Mengidentifikasi prioritas instansi dalam mengerjakan dokumen pelaporan sesuai aturan indikator dan rencana target kinerja sesuai dengan penjelasan persyaratan dalam proses akuntabilitas Baldric Siregar dkk (2018) pusat pertanggungjawaban yang manajernya memiliki kendali yang cukup atas penghasil pendapatan juga disebut sebagai pusat pendapatan. Menurut Chaniago dan Siregar (2022), perbandingan utama antara neraca dan laporan laba rugi selama periode pelaporan mengacu pada indikator pergerakan pendapatan dan beban pada akhir tahun.

Kepala divisi akuntansi yang melapor kepada direktur utama membuat laporan laba rugi PT. Sumber Satwa Sejahtera pada akhir tahun anggaran atau setahun sekali. Sasaran laporan ini adalah sebagai salah satu tolok ukur untuk mengukur kinerja pendapatan. Untuk mencapai tujuan, direktur utama, sebagai pemilik otoritas, mengevaluasi target penjualan dan kinerja pendapatan. Untuk mendorong setiap kepala divisi mendapatkan apresiasi langsung dari direktur utama, pengambilan kebijakan dalam evaluasi pendapatan dapat diberikan penalti atau penghargaan. Namun, jika tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan perusahaan.

Anggaran dapat dibuat menggunakan berbagai metode, termasuk Top-Down, Bottom-Up, dan Mix. Namun, PT. Sumber Satwa Sejahtera membuat anggaran penjualan dengan menggunakan teknik Bottom-Up dalam hal ketepatan peramalan anggaran penjualan sebagai prediksi, dimana penyusunannya dilakukan melalui pelibatan seluruh unit dan staf dalam bisnis dengan pemegang keputusan tertinggi. Oleh karena itu, ditentukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sangat penting untuk mendokumentasikan aktivitas di mana bagian atau divisi, khususnya pusat pendapatan, tidak beroperasi dengan baik dan efektif. Seiring dengan kepuasan memberikan semua karyawan dan pekerja yang terhubung ke pusat pendapatan, yaitu mereka yang berada di departemen penjualan, penghargaan dan hukuman yang layak. Ditentukan bahwa perusahaan menghadapi hambatan untuk mencapai tujuan anggaran yang konsisten dengan realisasinya, dan untuk pertama kalinya, penyimpangan yang merugikan diidentifikasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis bermaksud untuk menerbitkan penelitian yang berjudul: "Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan pada PT. Sumber Satwa Sejahtera di Kota Medan."

Landasan Teori

A. Akuntansi Pertanggung jawaban

1. Pengertian Akuntansi

Akuntansi didefinisikan dalam beberapa cara, antara lain oleh American Accounting Association (dalam Sidauruk, 2021) yang menyatakan bahwa akuntansi adalah sebagai berikut: "...proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan mereka yang menggunakan informasi tersebut membuat pertimbangan dan keputusan yang jelas dan tegas."

Akuntansi sering disebut sebagai "bahasa bisnis," menurut Hendra Harmain dkk (2019) yang mendefinisikannya seperti itu dalam Pengantar Akuntansi 1. Kemampuan Anda dalam mengelola keuangan organisasi akan meningkat dengan kemampuan bahasa. Karena akuntan diperlukan untuk banyak aspek keuangan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk anggaran pribadi, investasi, pinjaman, pembayaran otomatis, pajak penghasilan, dan lain-lain. Akuntansi khusus sangat penting untuk mengelola sistem ekonomi dan sosial dan untuk membantu orang, pemerintah, dan bisnis membuat keputusan tentang bagaimana menggunakan sumber daya mereka.

2. Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Charles T. Horngren dkk(2016) mengartikan bahwa : “Akuntansi pertanggung jawaban merupakan metode yang paling banyak digunakan karena dengan menggunakan akuntansi pertanggungjawaban memungkinkan suatu perusahaan atau instansi untuk mencatat semua aktivitasnya kemudian mengetahui bagian/unit mana yang bertanggung jawab atas bagian/unit mana yang tidak berjalan efektif dan efisien dengan dibebankan kepada manajer, kepala divisi, atau pekerja lainnya.”

Menurut Rosidah, Almunawwaroh dan Marliana (2018)mempertimbangkan strategi yang diadopsi oleh bisnis untuk mengendalikan biaya. Akuntabilitas akuntansi, juga dikenal sebagai akuntansi pertanggungjawaban, adalah metode menyimpan catatan keuangan dari pendapatan dan biaya aktivitas dan menyampaikan laporan kepada manajemen yang bertanggung jawab atas aktivitas tersebut. Kontrol diperlukan berdasarkan informasi yang diperoleh, dan kontrol ini dapat diterapkan dengan menugaskan masing-masing manajer peran untuk merencanakan pendapatan atau pengeluaran yang termasuk dalam bidangnya.

Kesimpulan: Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang dapat melacak pendapatan dan pengeluaran yang dihasilkan dari kegiatan produksi atau kegiatan yang terjadi di semua organisasi, dari bisnis swasta hingga pemerintah. Penyebab beberapa kegagalan harus dilihat oleh manajer atau supervisor. Manajemen akan, jika perlu, mengambil tindakan korektif untuk menghentikan pelanggaran serupa di masa mendatang.

3. Jenis pendekatan akuntansi pertanggungjawaban

a. Berdasarkan karakteristik informasinya

Penggunaan data keuangan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan keuangan merupakan ciri dari data keuangan. Kriteria pelaporan keuangan harus ekuivalen/sama, tervalidasi/verifikasi, tepat waktu/jam, dan setuju/mengerti sesuai PSAK No.1.

b. Berdasarkan karakteristik pengambilan keputusannya

Menurut Ken Sabardiman (2020)Organisasi dengan banyak departemen seringkali memilih salah satu dari dua pendekatan untuk mengelola aktivitas mereka yang rumit dan beragam, menurut. Ada 2 jenis:

- 1) Sentralisasi, Pada tingkat pengambilan keputusan tertinggi, manajer puncak membuat keputusan, sementara manajemen yang lebih rendah menjalankan keputusan tersebut.
- 2) Desentralisasi, Manajer tingkat bawah dapat membuat dan melaksanakan pilihan signifikan yang berkaitan dengan departemen mereka berkat pengambilan keputusan kolaboratif.

c. Berdasarkan karakteristik laporan keuangannya

Bagi pengguna, informasi keuangan berkualitas tinggi sangatlah penting. Menurut IAI paragraf 44–62 tahun 2007, ada empat tahap utama: 1) Dapat dipahami, 2) Signifikan, 3) Kemahiran, dipisahkan menjadi 3 kategori: kebenaran, netralitas, dan pemeriksaan, dan 4) peninjauan.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

1. Pengertian Struktur Organisasi

Dalam bukunya Akuntansi Manajemen, Garaika dan Feriyana (2018)menulis bahwa struktur organisasi, sering dikenal sebagai bagan organisasi, menggambarkan pendelegasian hak dan kewajiban yang saling terkait. Menurut Richard L. Daft (dalam Abdullah, 2012)struktur organisasi adalah kerangka kegiatan kerja, seperti pembagian

tugas, pemanfaatan sumber daya, koordinasi departemen, dll, yang tidak dapat dipisahkan dan saling bergantung dari organisasi/perusahaan; Akibatnya, integrasi struktural merupakan persyaratan mendasar untuk menerapkan konsep tanggung jawab. Dengan kata lain, konsep yang berkaitan dengan akuntansi yang bertanggung jawab dalam organisasi pemerintah dan bisnis diwujudkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi didefinisikan oleh Mustofa dan Hasan (2010) dalam bukunya Manajemen Pendidikan sebagai berbagai peran, tugas, dan tugas manajer dalam suatu organisasi yang menunjukkan pola perilaku yang konsisten dalam hal peran, tanggung jawab, dan interaksi interpersonal. Ini dicirikan sebagai menunjuk. Keterampilan kerja, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, dan integritas dalam membuat penilaian dalam parameter pekerjaan sering dimasukkan dalam struktur ini. Struktur organisasi tergantung pada hubungan karyawan, yang terutama terkait langsung dengan pencapaian tujuan utama organisasi/perusahaan dengan prestasi kerja pekerja/pegawai. Struktur organisasi juga bergantung pada bagaimana grup perusahaan beroperasi. (Firmansyah, Saepuloh, dan Susetyo, 2020).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa struktur organisasi mengacu pada bagaimana operasi perusahaan terpusat pada departemen seperti manufaktur, pemasaran, sumber daya manusia, penggajian, dan keuangan yang dikelola secara terpusat di tingkat manajemen. Pendekatan fungsional, misalnya, menugaskan karyawan produksi ke manajer produksi hingga ke tingkat fungsional terendah.

2. Unsur-Unsur Struktur Organisasi

Beberapa komponen yang membentuk struktur organisasi menurut Ma'ruf Abdullah (2012) seperti :

- a. Spesialisasi keterampilan
- b. Standarisasi keterampilan
- c. Keterampilan mengkoordinasi
- d. Keputusan berbentuk sentralisasi atau desentralisasi
- e. Tolak ukur satuan kerja

3. Fungsi Struktur Organisasi

Ada beberapa fungsi struktur organisasi yang dijelaskan menurut Garaika dan Feriyana (2018) seperti :

- a. Kejelasan tanggung jawab
- b. Kejelasan kedudukan
- c. Kejelasan dengan jalur hubungan dalam kerja
- d. Kejelasan dalam menguraikan tugas

4. Kaitan antara Struktur Organisasi dengan Pusat Pertanggungjawaban

Diagram alir organisasi setiap metode menampilkan peraturan aktivitas dan data pelaporan biaya yang memberikan informasi untuk setiap tingkat akuntabilitas. Teknik struktur organisasi dibagi menjadi tiga kategori oleh, B.Siregar dkk (2017) dalam bukunya Akuntansi Manajemen: fungsional, produk, dan geografis. Metode pengklasifikasian kegiatan organisasi atau perusahaan kemudian diadaptasi untuk pelaporan pertanggungjawaban. Secara umum, semakin pendek pesannya, semakin tinggi reliabilitasnya.

Bergantung pada aktivitasnya, aplikasi yang berbeda memiliki biaya yang berbeda-beda. Pendekatan yang sama dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana biaya didistribusikan dalam kaitannya dengan lembaga lain jika beberapa struktur departemen dan lembaga digunakan. Hanya biaya unit, bukan biaya total, yang dilaporkan oleh bisnis. Akibatnya, biaya internal sangat bervariasi.

C. Anggaran Penjualan

1. Pengertian Anggaran Penjualan

Menurut Nordiawan anggaran (dalam Majid, 2019; Ritonga dan Nurlaila, 2022) adalah tugas otoritas publik untuk mendukung permintaan yang tidak terbatas dan terus-menerus (proses penyediaan sumber daya untuk keinginan yang tidak terbatas) melalui anggaran. Menurut Harimurti (dalam Asman, 2022) Anggaran perusahaan adalah suatu rencana kegiatan yang dibuat untuk memuat rencana penjualan, produksi, pemasaran, personalia, dan kegiatan lain yang saling berhubungan dan berdampak satu sama lain. anggaran tunggal. Rencana terdokumentasi dari tindakan organisasi organisasi selama periode waktu tertentu, biasanya dinyatakan dalam satuan keuangan, menurut. M. Nafain (dalam Sudarmanto dkk., 2021).

Anggaran penjualan menurut Indrayati(2017) adalah proyeksi penjualan yang dinyatakan dalam bentuk keuangan, disetujui oleh panitia anggaran, dan dipengaruhi oleh unsur-unsur antara lain persaingan, iklan, dan penetapan harga. Anggaran penjualan menurut Ingga (2017) adalah perkiraan penjualan keseluruhan yang telah disetujui oleh unit penjualan produk dan manajer penjualan.

2. Karakteristik Anggaran

Haryanto (dalam Majid, 2019) menyebutkan berbagai karakteristik anggaran, antara lain:

- a. Anggaran dipecah menjadi unit keuangan dan non-keuangan.
- b. Anggaran seringkali mencakup jumlah waktu tertentu, seperti satu tahun atau lebih.
- c. Anggaran mencerminkan komitmen atau kapasitas manajemen untuk mencapai tujuan.
- d. Penyusunan anggaran diawasi dan disetujui oleh otoritas yang lebih tinggi daripada proposal anggaran.
- e. Anggaran hanya dapat diubah setelah disiapkan dalam keadaan tertentu.

3. Manfaat Anggaran Penjualan

Keunggulan anggaran penjualan dijabarkan oleh Welsch Hilton dan Gordon dalam bukunya Basic Concepts of Corporate Budgeting (dalam Yanto, Nurfitriana, dan Ijma, 2022) sebagai berikut:

- a. Memasukkan kebijakan dan keputusan manajemen ke dalam proses perencanaan,
- b. mengurangi ketidakpastian tentang laba masa depan,
- c. memberikan informasi penting mengenai pembentukan komponen lain dari perencanaan laba secara keseluruhan, dan
- d. memfasilitasi pengendalian manajemen atas aktivitas penjualan yang akan dilakukan.

Berikut keunggulan anggaran menurut Asman(2022) sebagai berikut :

- a. Dapat evaluasi kinerja pegawai
- b. meningkatkan motivasi karyawan;
- c. meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan keuangan perusahaan, atau dengan kata lain mencegah terjadinya pemborosan;
- d. berfungsi sebagai sarana komunikasi manajer internal.
- e. rincian perencanaan dan pelaksanaannya

4. Fungsi Anggaran Penjualan

Gunawan dan Marwan mengklaim hal berikut (dalam Sulistyowati, Fariyah, dan Hartadinata, 2020):

- a. Untuk menciptakan anggaran keseluruhan yang kohesif, rencana divisi pemasaran, divisi produksi, dan divisi lain harus dilaksanakan secara selaras.
 - b. Sebagai dasar perencanaan kegiatan perusahaan secara keseluruhan.
 - c. Sebagai alat perencanaan, khususnya bagi tim divisi pemasaran yang terdiri dari tenaga penjualan, manajer, dan manajer pemasaran, untuk memastikan target penjualan yang telah ditetapkan dalam anggaran penjualan terpenuhi.
 - d. Sebagai alat pengawasan manajemen.
5. Tujuan Anggaran Penjualan
- Menurut Gunawan dan Marwan (dalam Sulistyowati, Farihah, dan Hartadinata, 2020), tujuan utama pembuatan anggaran penjualan untuk bisnis atau organisasi adalah:
- a. Mengurangi ketidakpastian masa depan, terutama yang berkaitan dengan penjualan, termasuk kebijakan dan tindakan manajemen ke dalam proses perencanaan,
 - b. Menyediakan data penting untuk perumusan pengendalian perencanaan laba,
 - c. Memudahkan manajemen untuk melakukan pengendalian atas operasi penjualan perusahaan.

Tujuan penyusunan anggaran penjualan, menurut Tendi Harman dan Sri Rahayu (Yantho, Nurfitriana, Ijma, 2022), adalah untuk “memperhatikan data yang mewakili statistik penjualan dan memperkirakan periode mendatang. Rencanakan volume penjualan Anda setepat mungkin kamu bisa Acara dari periode waktu sebelumnya, khususnya di area penjualan.

6. Proses Penyusunan Anggaran

Langkah-langkah berikut bisa ditemukan dalam proses penganggaran, menurut Sofyan Syafri Harahap (dalam Fajriana, 2021) dibagi menjadi :

- a. Top-Down (Otoriter), Dalam pendekatan ini, atasan menetapkan dan memutuskan anggaran, dan bawahan bertanggung jawab untuk melaksanakannya tanpa ada masukan dari mereka. Bawahan tidak diwajibkan untuk berkontribusi dalam pembuatan anggaran. Pendekatan ini sesuai bila karyawan tidak mampu mengembangkan anggaran atau bila pendelegasian dianggap tidak efektif dan terlalu lambat. Ini sering terjadi dalam bisnis di mana anggota staf tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan anggaran.
- b. Bottom-Up (Demokrasi), Pendekatan ini mendasarkan pembuatan anggaran pada hasil pilihan karyawan. Bawahan bekerja dengan atasan untuk menghasilkan anggaran. Tugas menyiapkan anggaran secara matang untuk dipenuhi di masa depan diserahkan kepada bawahan. Ketika anggota staf sudah mampu membuat anggaran dan tidak khawatir dengan proses yang memakan waktu lebih lama, pendekatan ini dapat diadopsi.
- c. Campuran (Top-Down dan Bottom-Up), Pendekatan ini menggabungkan dua yang dia sebutkan sebelumnya. Manajemen puncak perusahaan menetapkan anggaran, yang kemudian ditambah dan dilanjutkan oleh pekerja tingkat bawah. Dengan kata lain, bawahan memberikan penjelasan sesuai dengan arahan atasan dan pimpinan.

D. Penilaian Kinerja

Saat penganggaran sebagai indeks utama dalam evaluasi kinerja manajemen dan departemen. Deskripsi kinerjamemainkan peran penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi dan memastikan penyampaian layanan yang berkualitas(Syabri dan Kusmilawaty, 2022). Akuntansi hanya tentang mengelola pembelanjaan, tetapi mengelolanya secara efektif. Pusat pertanggungjawaban memainkan peran penting dalam pengembangan indikator kinerja.

Pernyataan perilaku objektif sangat penting dalam setiap pertemuan organisasi, untuk mengukur kinerja bukan manajemen dan departemennya.

1. Pengertian Kinerja

Pekerjaan adalah kegiatan manusia yang mengubah perilaku manusia. Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi, menopang dan memelihara makna hidup. Tujuan kehidupan profesional adalah untuk menciptakan harapan dan praktik *realistic* yang meningkatkan kinerja karyawan. Jelas bahwa kebutuhan dasar kehidupan manusia melampaui keinginan fisik, seperti kebanggaan diri dan kepuasan untuk bekerja (Farhan, Ramadhani, dan Yanti, 2023). Mohamad Mahsun (dalam Andrifa, 2018) kinerja ialah kata penting di Indonesia yang berarti prestasi dalam bahasa lain. Kata kinerja identik dengan prestasi dalam pekerjaan. Dalam organisasi, kinerja didefinisikan sebagai respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Tujuan atau sasaran harus ada karena kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat ditentukan jika tidak adanya standar atau tolak ukurnya. Penilaian kinerja didasarkan pada layanan dan kebijakan pelanggan/pemerintah sehingga dapat dipromosikan ke standar terbaik. Kesuksesan tidak datang secara otomatis. Agar karyawan anda dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, dan perlu mengevaluasi kinerja karyawan (Nabila dan Syarvina, 2022).

Rudianto (dalam Aripin dan Padma Negara, 2021) mengartikan kinerja adalah keseluruhan produktivitas atau kemajuan seseorang dari waktu ke waktu dalam melakukan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan tertentu, seperti standarisasi hasil kerja, tujuan, sasaran, atau aturan yang dibangun dengan konsisten. Kata *performa* merupakan terjemahan literal dari kata *performance*, didasarkan dari *Scribner-Bantam English Dictionary* (dalam Haryono, 2018), dengan akar kata “*to perform*” dan “*entries*” menjadikan kinerja dalam beberapa arti :

- 1) Melaksanakan, menerapkan, serta melangsungkan kegiatan bekerja
- 2) Dengan sengaja memperoleh atau melakukan kewajiban atau niat (penangguhan kinerja sebagai kinerja)
- 3) Pelaksanaan dalam menyempurnakan kewajiban (kinerja atau kontrak)
- 4) Mewujudkan apa yang diharapkan dari seseorang dengan melakukan kewajiban

Sebuah penilaian kinerja yang baik dapat memberikan informasi rinci tentang kinerja karyawan yang dievaluasi. menyampaikan bahwa tujuan penilaian tidak hanya untuk menyelidiki dan memperbaiki kekurangan, tetapi juga untuk memotivasi agar berkinerja lebih baik. Dari berbagai pernyataan diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seseorang dalam memenuhi tanggungjawab atau tugasnya sesuai dengan aturan dan peraturan yang ditetapkan di tempat kerja.

2. Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

Beberapa bahasan berikut yang dapat memperkaya pemahaman kita tentang kinerja.

- a. Kinerja adalah serangkaian pencapaian dan berhubungan dengan penyelesaian tugas penting dari hasil bekerja menurut Stolovitch dan keeps
- b. Kinerja adalah seperangkat dan kumpulan kualitas yang terjadi pada karyawan menurut Griffin
- c. Kinerja mempengaruhi tujuan para pekerja menurut Mondy dan Premeaux
- d. Kinerja tergantung pada motivasi dan keterampilan. Untuk dapat menjalankan suatu profesi atau kegiatan, pekerja wajib punya tekad dan keterampilan tertentu. Tekad serta keterampilan pekerja kurang efektif menyelesaikan tugas

dengan minim ilmu serta ketidak jelasan pengerjaan dalam menjalankannya menurut Hersey dan Blanchard

- e. Kinerja berarti mencapai tujuan karyawan saat melakukan tugas tertentu menurut Casio

3. Aspek-Aspek dalam Kinerja

Haryono menjelaskan bahwa terdapat pandangan-pandangan pada kinerja yang memiliki beberapa aspek(Haryono, 2018),yaitu :

- a. Kemampuan (Skill) dan kekuatan
- b. Persetujuan rencana bisnis
- c. Tingkatan situasi yang telah direncanakan atau yang dicapai
- d. Hubungan korelasi tekad dan keterampilan individu organisasi, tiap individu dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

4. Pengertian Penilaian Kinerja

Mukti Kemarauwana dan Ernawati (2021) mengartikan bahwa penilaian kinerja dalam suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan kinerja dalam keuangan dan non-keuangan. Pengukuran kinerja keuangan yang biasa dipakai oleh perusahaan seperti likuiditas, *leverage*, dan profitabilitas. Pada penilaian kinerja non-keuangan biasa dipakai seperti efisiensi, kualitas, efektivitas dan waktu.

Efektivitas timbul dari hasil kerja karyawan selama jangka waktu tertentu dan fungsinya ditentukan secara teratur sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Mohamad Mahsun (dalam Andrifa, 2018) penilaian kinerja adalah kinerja seorang atau sekelompok tenaga kerja demi target yang diinginkan organisasi. Evaluasi pegawai adalah kinerja seorang atau sekelompok pegawai selama periode waktu tertentu menurut norma yang relevan dengan pencapaian aturan atau tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atau instansi juga dapat dilihat dari kinerja para karyawan di perusahaan tersebut seperti hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu yang ditentukan. Maka tujuan, sasaran atau standar ditentukan terlebih dahulu dan dapat disepakati bersama. Hasil penelitian Saefullah (2021) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap pengembangan karir, namun pengembangan karir tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Maka disimpulkan bahwa penilaian kinerja (evaluasi kinerja) ialah menilai pada '*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating*' yang merupakan awal dari metode yang dipakai perusahaan sebagai pengevaluasian kinerja. Penilaian kinerja juga dikenal sebagai evaluasi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bisnis. Evaluasi kinerja dilakukan dengan memberikan kejelasan tentang keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan perkembangannya di tengah hambatan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

5. Tujuan sistem penilaian kinerja

Majid (2019) menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja diantaranya :

- a. Mengkomunikasikan mengenai strategi yang lebih baik
- b. Meningkatkan keseimbangan penilaian kinerja keuangan dan yang non-keuangan
- c. Menyediakan serta mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajemen dari tingkat manajemen atas hingga tingkat manajemen bawah
- d. Melakukan pendekatan secara individual agar dapat tercapainya kepuasan dan kemampuan dengan rasional

Dalam bukunya Manajemen Kinerja, Kamaroellah (2014) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja bekerja dengan baik saat tujuan formal organisasi menggunakan penilaian kinerja secara konsisten kepada target tujuan sebagai penilaian, termasuk penilai (pimpinan/manajer) dan yang dinilai (pekerja/karyawan) seperti:

- a. Kinerja yang meningkat
- b. Menetapkan tujuan organisasi
- c. Mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja bertujuan untuk menilai kinerja pegawai dan mengidentifikasi media dan proses yang dapat membantu karyawan untuk berkinerja baik, mencapai keterampilan dan kompetensi yang baik yang akan masuk dalam pemeriksaan melalui dokumen penilaian terkait lainnya.

E. Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan

1. Pengertian Pusat Pendapatan

Mukhzarudfa dan Putra (2019) dan menurut buku *Managerial Accounting* (Maher, Stickney, dan Weil, 2021) *revenue center* (pusat pendapatan) adalah pusat pertanggung jawaban keuangan yang bertanggung jawab atas segala kemungkinan pendapatan. Dalam hal penyampaian, tanggung jawab utama pusat pendapatan adalah potensi pendanaan terbesar. Di sisi lain, dalam hal input dan output indikator keuangan adalah indikator biaya produksi dan rasionalitas, misalnya pada departemen pemasaran.

2. Tolak ukur Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan

Untuk mengevaluasi kinerja pusat pendapatan, diperlukan alat ukur keberhasilan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan atau disetujui oleh perusahaan (Fajriana, 2021). Ada 3 jenis pengukuran yang biasanya dilakukan :

- a. Pengukuran Tunggal
Tolak ukur hanya menggunakan satu ukuran misalnya di departemen penjualan yaitu hanya bagian penjualan dimana kinerja diukur hanya dengan nilai jumlah penjualan.
- b. Pengukuran Ganda
Tolak ukur digunakan tidak tunggal atau lebih dari satu seperti kinerja diukur dari jumlah produk yang terjual, jumlah penjualan, proses registrasi, persentase wilayah penjualan dan jumlah invoice yang diterima.
- c. Pengukuran gabungan
Tolak ukur yang digunakan dan sifatnya berbeda, misalnya kinerja pusat laba (direktur atau kepala departemen) dapat diukur dengan pendapatan kantor selama bertahun-tahun, pertumbuhan pasar, kualitas produk, efektif dan fleksibilitas dalam produksi.

F. Hubungan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Menurut Islam

1. Akuntansi dilihat dari Al-Qur'an dan hadist

Dalam surah Al-Baqarah ayat 282, akuntansi adalah kewajiban seorang mukmin untuk membuang semua urusan yang belum selesai (kecuali urusan atau urusan yang belum selesai) (Sitompul, Nurlaila, dan Harmain, 2016). Dalam bukunya Akuntansi Syariah, Khaddafi dkk (2016) menjelaskan bahwa akuntansi adalah bentuk dalam memelihara keadilan dan kebenaran, sehingga menekankan syarat-syarat akuntabilitas, para pelaku usaha untuk menghindari kerugian, untuk menghindari perselisihan. Dan Al-qur'an jujur dan melindungi kebutuhan masyarakat dengan berkeadilan dan kebenaran.

2. Praktik Akuntansi dalam Islam

Pada zaman Daulah Abbasiyah mencatatkan bahwa akuntan untuk menggunakan buku catatan akuntansi yang baik dan menuliskannya dibagian bawah buku juga menyegel dengan stempel. Dalam bukunya Akuntansi Perbankan Syariah sesuai PAPSI 2013, Saparuddin Siregar(2015) menjelaskan bahwa terdapat buku akuntansi yang berbeda digunakan oleh umat Islam selama periode Abbasiyah menurut karya modern. Buku-buku tersebut meliputi:

- a. *Daftarun-Nafaqat* atau buku pengeluaran, buku ini telah dicatat *Diwan Nafaqat* sebagai penanggungjawab untuk mengelola pengeluaran khalifah negara.
 - b. *Daftarun-Nafaqat wal-iradat* atau buku pengeluaran dan pendapatan, yang dicatat oleh *Diwanul-mal* adalah penanggungjawab untuk mengelola pengeluaran dan pendapatan *baitul mal*.
 - c. *Daftarun-amwalil-mushadarah* atau buku harta sita, yang dicatat oleh *Diwanul Mushadarin* ialah penanggungjawab untuk mengelola harta sitaan pejabat.
3. Akuntansi pertanggungjawaban dalam Al-Qur'an dan Hadist

Seperti pada Al-Isra':13-15, yang ditafsirkan menyatakan bahwa segala sesuatu telah dirinci amal-amal perbuatan yang tidak dapat terpisah satu dengan lainnya serta akan terbukanya catatan amal yang tidak menutupi keburukan ataupun kebaikan. Maka dari itu dalam pertanggungjawaban memiliki ganjaran atas segala tindakan baik dan buruknya.

Dalam menentukan akuntabilitas pertanggungjawaban ialah suatu proses pembuatan prosedur untuk dapat memastikan berfungsinya pengelolaan secara efisien dan efektif. Maka dari itu kejelasan akuntabilitas pertanggungjawaban ada dalam Al-Qur'an surah *At-Taubah* ayat 105. Pertanggungjawaban merupakan penyesuaian pengelolaan akuntabilitas terhadap aturan valid dengan keabsahan serta asas-asas penanganan pertanggungjawaban sesuai dengan aturan yang amat sangat dijunjung tinggi segala peragai baik yang diajarkan dan harus di amalkan dalam Islam hingga pegawai mempunyai tanggungjawab. Selain itu hadis mengenai akuntansi pertanggungjawaban yaituriwayat Imam Thabrani dan Baihaqi bahwa Rasulullah SAW bersabda :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

“Sesungguhnya Allah SWT mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.”HR. Thabrani No.891, Baihaqi No.334 (Mubarak, 2015).

Dalam pertanggungjawaban terdapat penerapan reward dan punishment, seperti dalam Al-qur'an Surah Al-Isra' ayat 7 mengenai reward. Mengutip dari bunyi surah *Al-Isra'* ayat 7 dapat dipahami bahwa setiap tindakan pasti memiliki konsekuensi baik dan buruk, maka tindakan baik atau buruk tersebut akan berbalik lagi atas tindakan yang telah kita perbuat. Hadiah yang dimaksud dalam Al-Qur'an merupakan penghargaan ketika seseorang menunjukkan perilaku dan sopan santun yang baik, dihargai dan dihormati. Dalam bukunya Manajemen Berbasis Syariah, Ma'ruf Abdullah (2012) menjelaskan hadiah atau penghargaan identik dengan tujuan yang baik dapat menumbuhkan tekad, memberikan hadiah lebih ampuh daripada memberikan hukuman, nasihat, marah, dan hal lainnya. Pada Al-Qur'an terdapat pesan mengenai imbalan, yaitu :

إِنَّا الَّذِيْنَ آمَنُوا وَالَّذِيْنَ هَادُوا وَالنَّصْرُ لِلصَّابِرِيْنَ مَا نَمْنَابِاللَّهِ الْيَوْمَ مَا لآخِرٍ وَعَمَلِ الصَّالِحِيْنَ أَهْمًا جَزْ
هُم مَعْنَدَ رَبِّهِمْ لآخَوْفَعَلِيْهِمْو لآهُم مَيْحَزُونَ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang sabi'in, siapa saja (di antara mereka) yang beriman kepada Allah dan hari akhir, dan melakukan kebajikan, mereka mendapat pahala dari Tuhannya, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak bersedih hati Q.S Al-Baqarah:62(Departemen Agama RI, 2014)

Maka disimpulkan bagi insan yang percaya pada Tuhan-Nya, maupun seseorang tersebut beragama Yahudi, Nasrani atau agama apa pun itu serta melakukan kebaikan dan percaya adanya hari akhir akan diberi upah atas iman dan tindakannya kepada Tuhan-Nya.

4. Penilaian Kinerja menurut Al-Qur'an

Tujuan dari setiap bisnis atau organisasi adalah kinerja, yang dapat mencakup peningkatan pasar atau penjualan untuk meningkatkan kualitas atau kinerja bisnis(Sahfitri dan Syafina, 2022). Peningkatan kualitas, produktivitas, dan efisiensi suatu perusahaan merupakan upaya kompleks yang memerlukan kerjasama antara manajemen, karyawan, dan perusahaan.Disampaikan olehWibowo (dalam Abdullah, 2012)salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas perusahaan adalah dengan mengkompensasi dan menghargai karyawan dengan penghargaan dan gaji. Juga individu/karyawan dapat memberikan informasi umpan balik pada sekte masing-masing dengan mengacu pada praktisi dan perilaku.

Terdapat pada ayat Al-Qur'an yaitu Al-Mujadalah :7 tentang pengendalian. Pengendalian menurut Islam mempunyai tumpuan, yaitu:

- a) *Tawwa shaubil haqqi*, sama-samanasihat-menasihati dan tawakal tentang fondasi kebenaran, aturan yang jelas sesuai dengan syariat Islam, serta norma-norma kemanusiaan.
- b) *Tawwa shaubis shabri*, sama-samanasihat-menasihati dan tawakal tentang fondasi kesabaran dengan melaksanakan pengelolaan secara berkali-kali dan hati yang lapang.
- c) *Tawwa shaubil marhamah*, sama-sama nasihat-menasihati dan tawakal tentang fondasi berbelas kasih menggunakan pengelolaan melalui pegawai yang bertujuan sebagai preventif agar cepat ditindaklanjuti.

Dalam bukunya Perilaku Organisasi, Gani dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan/sekelompok orang berdasarkan hak dan kemampuan yang diberikan kepadanya. Keterlibatan karyawan meningkatkan beban kerja dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi dan organisasi.

Pengawasan dalam ajaran Islam adalah untuk menanamkan iman kepada Allah SWT yang selalu mengawasi seluruh umat manusia, sehingga takut akan melakukan tindakan yang dilarang. Serta kendali dari luar diri kita sebagaimana adanya orang lain yang mengawasi seluruh kegiatan atau tindakan yang dikerjakan. Agar dapat mendukung pengelolaan yang efektif, segala sesuatu di industri mempunyai ketaatan dan keyakinan untuk dapat mendorong para anggota untuk dapat saling mengelola dan mengikuti aturan yang tidak bertentangan dengan syariah. Hal inilah yang memungkinkan kelanjutan pengawasan agar dapat dijalan.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah SWT mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan tuntas) HR. Thabrani”(Harahap dkk., 2017).

Itqan dimaksudkan sebagai petunjuk atau tujuan pekerjaan itu secara akurat, arah landasannya konsisten, serta tatacara perolehannya secara gamblang atau terbuka. Ini ialah amal perilaku yang amat dicintai oleh Allah SWT. Dalam hadist menjelaskan perilaku saat menjalankan segala kegiatan kerja haruslah jitu, tertuju dan sempurna dalam bertindak atas pekerjaan. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diperlukan dibahas dalam konteks akuntansi pertanggungjawaban haruslah luas dan komprehensif untuk memastikan bahwa penilaian kinerja pusat pendapatan dilakukan secara tepat, terarah dan tuntas.

G. *Reward dan Punishment*

Psikologi behavioristik merupakan salah satu dari tiga aliran pendidikan yang tumbuh dan berkembang secara beruntun dari periode ke periode. Dalam perkembangannya bermunculan teori belajar teori belajar yang secara garis besar dikelompokkan pada dua teori belajar, yaitu teori belajar conditioning dan teori belajar connectionism (Purwanto, 2019).

Mendengar kata learning (belajar/ pembelajaran) kebanyakan orang berpikir tentang studying (kegiatan belajar) dan sekolah. Akan tetapi pembelajaran tidak terbatas disekolah, kita belajar setiap hari selama hidup. Menurut pandangan behaviorial, pembelajaran terjadi ketika pengalaman menyebabkan perubahan yang relatif permanen pada pengetahuan atau perilaku individu (Pratiwi, 2017).

Teori belajar behavioristik adalah teori yang menyatakan bahwa perilaku harus dijelaskan melalui pengalaman yang dapat diamati. Perilaku merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Perilaku dapat dimodifikasi dengan pengaruh- pengaruh yang mendahuluinya (antesden) dan yang mengikutinya (konsekuensi). Anteseden adalah kejadian yang mendahului sebuah tindakan. Bentuk dari antisiden biasanya berupa isyarat (cueing) seperti menyuruh anak mengacungkan jari ketika mau bertanya, menyiapkan bahan pelajaran, berbicara dengan jelas, dan lain-lain. Sedangkan konsekuensi adalah kondisi adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang terjadi sesudah perilaku dan mempengaruhi frekuensi perilaku pada masa mendatang. Menurut pandangan behavioral, konsekuensi menentukan sejauh mana seseorang akan mengulangi perilaku (penguat) dan memperlemah (hukuman) (Purwanto, 2019).

Reward menggunakan seluruh situasi yang memotivasi, mulai dari dorongan biologis yang merupakan kebutuhan utama seseorang sampai pada hasil-hasil yang memberikan ganjaran bagi seseorang misalnya uang, afeksi, dan aspirasi sosial tingkat tinggi. Reward adalah salah satu alat pendidikan, yaitu untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau npekerjaannya mendapat penghargaan. Umumnya anak mengetahui bahwa pekerjaan atau perbuatannya yang menyebabkan ia mendapat hadiah atau ganjaran itu baik. Selanjutnya, pendidik bermaksud juga supaya dengan ganjaran itu anak menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi yang telah dapat dicapainya (Hasanah, 2018).

Sedangkan punishment atau hukuman dalam pandangan teori behavioristik adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan yang digunakan untuk melemahkan perilaku. Hukuman merupakan konsekuensi yang diberikan guru dalam rangka memperlemah perilaku negatif peserta didik dengan harapan bahwa perilaku tersebut tidak terulang kembali. Hukuman yang diberikan biasanya berupa stimulus yang tidak menyenangkan. Sebagaimana dengan tindakan penguatan, keefektifan tindakan hukuman tidak dapat diasumsikan tetapi harus diperlihatkan. Punishment (hukuman) adalah salah satu bentuk reinforcement negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Hasanah, 2018).

Punishment adalah suatu konsekuensi yang menurunkan frekuensi respon yang mengikutinya. Hukuman adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Punishment biasanya dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku anak yang tidak sesuai dengan norma-norma yang diyakini oleh sekolah tersebut. Berdasarkan pengertian-pengertian tentang punishment yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa punishment dalam bidang pendidikan adalah salah satu bentuk alat motivasi yang digunakan pendidik untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak sesuai dengan norma-norma yang diyakini dengan jalan melemahkan perilaku, dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian punishment secara tepat dan bijaksana (Samsuri, 2013).

Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif *literature review* yang merupakan salah satu metode penelitian kualitatif yang efektif. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian deskriptif yang secara akurat, tepat dan seksama menggambarkan penjelasan atau penyajian realitas dengan menghubungkan, mengklasifikasi, menganalisis, dan menafsirkan situasi dan peristiwa terkait. Tinjauan pustaka juga merupakan studi yang dapat mencakup artikel atau esai akademik yang berkaitan dengan pengumpulan data dan informasi ilmiah dalam bentuk teoritis, catatan ulasan seperti pemecahan masalah dan penalaran. Prinsip-prinsip kualitatif secara tidak langsung didasarkan pada tradisi filosofis, ilmiah, dan etis. Dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif & kuantitatif, Hardani dkk(2020) menjelaskan karakteristik penelitian kualitatif itu sendiri terdapat golongan utama, yaitu :

1. Pengumpulan data dilaksanakan dengan aturan yang alamiah (*natural settings*)
2. Penganalisis adalah alat utama yang berguna untuk mengonfrontasikan dan menafsirkan data. Terdapat saran bantu seperti angket, tes, film, pita rekam sebagai bahan pendukung.
3. Sebagian besar penelitian kualitatif sangat kaya dan deskripsi.
4. Perilaku manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian kualitatif
5. Analisis dilakukan dengan pemeriksaan fisik atau analisis fisik seperti mengambil sampel secara purposif rasional (*logical purposive sampling*)

Penelitian kualitatif disebut peneliti *naturalistic* yang mengacu pada studi lapangan dalam ilmu-ilmu sosial, agama dan budaya yang umum diperkenalkan di akhir abad ke-20 (Zaluchu, 2020). Murdiyanto mengartikan metode kualitatif umumnya dibuat sebagai prosedur siklus iteratif, bukan berbentuk garis lurus seperti metode pendekatan bersifat deduktif-hipotesis, positivistic, empirik-behavioristik, nomotetik, atomistik, dan universalistik (Murdiyanto, 2020)

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Temuan Penelitian

1. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Mengevaluasi Kinerja Pusat Pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera

Divisi organisasi yang bertanggung jawab atas akuntansi pertanggungjawaban adalah manajer yang bertanggung jawab. Batasan otoritas dan tanggung jawab organisasi harus dipisahkan dengan jelas untuk membangun struktur akuntabilitas yang baik. Setiap tingkat manajemen diberi tanggung jawab yang berbeda, dan untuk menilai keberhasilan setiap tingkat, organisasi dibagi menjadi beberapa pusat tanggung jawab, termasuk pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba, dan pusat investasi. Manajemen PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan memandang penjualan sebagai pusat pendapatan karena unit tersebut tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan harga jual dan tidak bertanggung jawab atas biaya barang yang dipromosikan. Hal ini sejalan dengan prinsip akuntansi pertanggungjawaban, dimana

pusat pendapatan adalah pusat pertanggungjawaban yang produksinya diukur dalam rupiah tetapi inputnya tidak berhubungan dengan outputnya dan tidak dapat digunakan untuk menghitung laba.

Pembuatan anggaran penjualan sangat penting bagi manajer pusat tanggung jawab ketika mengembangkan strategi penjualan mereka. Anggaran berisi data tentang penjualan yang diantisipasi serta seluruh biaya dari semua penjualan, yang memungkinkan mereka memprediksi potensi margin keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat anggaran penjualan yang secara akurat mencerminkan peningkatan laba yang diharapkan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal. Temuan penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian Santiani, Saman, dan Hasti (2020) yang memandang akuntabilitas tidak berjalan mulus karena kinerja penjualan tidak memenuhi target. Penilaian kinerja juga tidak berjalan dengan baik karena penilaian kinerja perusahaan hanya terfokus pada target penjualan yang telah ditetapkan tanpa memperhitungkan faktor lain, seperti tingginya harga jual yang diminta perusahaan, kerusakan setiap gedung yang dijual, dan rumah dengan lokasi yang tidak ideal. Namun, organisasi PT. Sumber Satwa Sejahtera berkonsentrasi pada tantangan yang akan muncul baik dari dalam maupun dari luar dalam penelitian ini.

Sehingga ditentukan bahwa banyak perbaikan diperlukan untuk evaluasi kinerja pendapatan saat ini, yang masih memiliki banyak masalah yang kompleks. Peningkatan tersebut harus didasarkan pada tuntutan dan kepentingan bisnis, dimulai dengan memilih struktur organisasi yang sesuai dengan menjabarkan tanggung jawab dan wewenang secara top-down. Batasan-batasan internal yang muncul pada saat evaluasi kinerja anggota dan staf bagian pemasaran yang solid dengan kepala bagian pemasaran sebagai penanggung jawab antara lain diperlukan adanya bagian yang memberikan perhatian khusus pada sistem reward dan sistem punishment atau punishment secara jelas dan tegas. bagi pimpinan pimpinan yang akan mempertanggungjawabkan kewenangan dan kesalahan atau kelalaiannya dalam penilaian kinerja. Sebelum adanya kendala eksternal, khususnya dalam mengevaluasi komponen akuntansi akuntabilitas terhadap kinerja pendapatan, akuntansi pertanggungjawaban yang telah diterapkan oleh PT. Sumber Satwa Sejahtera, kurang efektif karena adanya perubahan harga ayam per unit atau kilogram, jumlah ayam yang sakit, kerugian ayam broiler yang mati, kenaikan harga bahan pokok, dan kenaikan harga jual karena c. , PT. Sumber Satwa Sejahtera terkena dampak dari peristiwa tersebut yang mengakibatkan turunnya jumlah barang yang ada dan hanya digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pokok yang ada.

Dimungkinkan untuk menentukan bahwa PT. Sumber Satwa Sejahtera memiliki kinerja keuangan yang lebih tinggi karena seluruh laporan data yang menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja keuangan menunjukkan tren yang meningkat. Namun, PT. Kinerja keuangan Sumber Satwa Sejahtera secara keseluruhan selama periode tiga tahun, sebagaimana ditentukan oleh studi laporan data yang tersedia, telah membaik.

2. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Tolak Ukur Dalam Evaluasi Kinerja Pusat Pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera

Dapat diketahui bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang dirancang agar setiap tingkatan manajemen atau pusat pertanggungjawaban dapat mempertanggung jawabkan laporan data operasi yang berada di bawah kendalinya. Jika terjadi penyimpangan, maka dapat dianalisa apa yang menjadi penyebabnya dan siapa yang harus bertanggung jawab. Akuntansi pertanggungjawaban dapat memberikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan dapat juga digunakan sebagai alat analisis penilaian kinerja pencapaian anggaran yang ditetapkan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban. Menurut Horngren dkk (2016), "Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat

pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen”. Untuk mengevaluasi kinerja pusat pendapatan, diperlukan alat ukur keberhasilan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan atau disetujui oleh perusahaan (Fajriana, 2021). Pengukuran dilihat dari perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, jika apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan maka wajib dilaporkan oleh setiap kepala bagian. Perusahaan melakukan penetapan dalam pemberian reward dan punishment kepada manajer penjualan jika mencapai target penjualan, maka akan diberikan *reward* berupa kenaikan gaji, pemberian bonus tambahan, hingga kenaikan jabatan. Dan pemberian punishment jika manajer penjualan tidak mencapai target maka akan mendapat teguran. Penyebabnya di setiap periode berbeda-beda dimana terdapat faktor eksternal dan internalnya. Faktor eksternalnya berupa keadaan ekonomi dan lingkungan/wabah penyakit yg terjangkit pada ayam. Faktor internal seperti strategi pemasaran, perubahan harga jual, dan perubahan kuantitas produk.

Penyusunan anggaran penjualan merupakan hal terpenting bagi para manajer pusat pertanggungjawaban dalam merencanakan strategi penjualan, didalam suatu anggaran yang dibuat terdapat informasi mengenai taksiran penjualan dan total harga dari seluruh penjualan, sehingga dapat menaksir jumlah laba yang memungkinkan di realisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu menyusun anggaran penjualan yang mencerminkan perolehan laba yang realistis dengan mempertimbangkan semua faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Proses penyusunan anggaran yang berhasil dapat menjadikan setiap manajer dalam organisasi perusahaan memiliki persepsi yang jelas mengenai peran mereka masing-masing dalam mencapai sasaran anggaran. Menurut Harimurti (dalam Asman, 2022), “anggaran perusahaan adalah rencana kegiatan yang disusun dapat memuat rencana untuk bagian penjualan, produksi, pemasaran, personalia, dan kegiatan lainnya yang memiliki keterkaitan dan saling mempengaruhi, sehingga dibutuhkan sebuah rencana yang terpadu dalam satu anggaran. Anggaran tidak hanya sebagai perencanaan keuangan yang menetapkan biaya dan pendapatan pusat pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan, tetapi juga merupakan alat bagi manajer tingkat atas untuk mengendalikan, mengkoordinasikan, mengevaluasi kinerja, dan memotivasi bawahannya.” PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan, telah menerapkan akuntansi pertanggungjawaban secara baik.

Menurut B. Siregar dkk (2017), “mengemukakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dapat dilakukan dengan baik jika didukung oleh syarat-syarat yaitu adanya struktur organisasi, anggaran pendapatan dan realisasinya”. PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan sudah menerapkan syarat-syarat tersebut, hanya saja penyusunan anggaran di perusahaan kurang efektif sehingga terjadinya penyimpangan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Dalam perusahaan ini, penyusunan anggaran dibuat dengan pendekatan *bottom-up* yang telah sesuai dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban. Melibatkan atasan dan bawahan untuk berpartisipasi dalam menyusun rencana perusahaan secara keseluruhan setiap cabang, kebijaksanaan penyusunan anggaran yang melibatkan seluruh unit organisasi dalam perusahaan akan menghasilkan anggaran yang lebih rasional. Dalam hal ini, setiap organisasi lebih dapat memahami pekerjaannya masing-masing sehingga pendapat yang diberikan, diharapkan akan lebih mendekati pada realisasi realisasi yang mungkin terjadi. Menurut Sofyan Syafri Harahap (dalam Fajriana, 2021), “proses penyusunan anggaran dapat dilihat dari sudut pandang ditinjau dari siapa yang membuatnya, penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan cara *Top-Down*, *Bottom-Up* dan campuran” .

3. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Pemberian *Reward* and *Punishment* PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan

PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan sudah melaksanakan pemberian penghargaan kepada para karyawannya. Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan selama periode tertentu. Selama tahun 2023 penghargaan yang sudah diberikan berupa bonus tambahan. Bonus tambahan diberikan kepada para karyawan yang dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.

Pelaksanaan pemberian hukuman pada PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Hukuman yang biasa diberikan berupa surat peringatan, penurunan gaji, sampai dengan pemecatan. Sepanjang tahun 2023 para karyawan PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan dianggap sudah bekerja secara disiplin dan professional sehingga hukuman jarang diberikan oleh perusahaan. Pemberian hukuman yang biasa dilakukan manajer adalah teguran lisan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan yang sama pada periode selanjutnya. Karena pada dasarnya pemberian hukuman inidiberikan kepada para karyawan agar mereka bekerja secara hati-hati dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan pada tahun 2023 sudah melaksanakan unsur akuntansi pertanggungjawaban keempat dengan baik. Hal ini berdasarkan karakteristik akuntansi pertanggungjawaban keempat, yaitu: manajer memberikan penghargaan atau hukuman kepada karyawan. Sistem penghargaan dan hukuman dirancang untuk memacu karyawan dalam mengelola biaya untuk mencapai target standar yang terdapat pada anggaran. Atas dasar usaha dalam melakukan pencapaian tersebut, karyawan diberikan penghargaan atau hukuman menurut sistem penghargaan dan hukuman yang ditetapkan. Pada PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan pelaksanaan pemberian penghargaan yang dilakukan berupa pemberian tambahan bonus karena karyawan sudah mencapai target perusahaan dengan baik. Selama tahun 20123 manajer jarang melakukan pemberian hukuman, hal ini terjadi karena karyawan dianggap sudah melaksanakan kinerja secara profesional. Pemberian hukuman yang biasa dilakukan manajer adalah teguran lisan bagi para karyawan. Teguran ini diberikan kepada karyawan yang tidakdapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar. Misalnya, bagian inventaris perusahaan yang tidak dapat melaksanakan job desk nya dengan baik sehingga bagian customer service harus melakukan pengambilan serta perawatan peralatan yang seharusnya menjadi tugas bagian inventaris.

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam mengevaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera adalah yaitu dengan mengevaluasi kinerja pendapatan pada pengaplikasian akuntansi pertanggungjawaban yang telah diterapkan oleh PT. Sumber Satwa Sejahtera dengan pengevaluasian akuntansi pertanggungjawaban pada kinerja pendapatan dengan kurang efektif dikarenakan perubahan harga ayam per unit atau kilogram, jumlah ayam yang sakit, kerugian atas ayam broiler yang mati, kenaikan harga bahan pokok, kenaikan harga jual yang dikarenakan berubahnya-ubahnya sistem perekonomian yang terus menerus memburuk. Maka dari itu PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan terkena dampak yang terjadi dengan mengakibatkan menurunkan stok yang ada dan digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pokok yang tersedia saja.
2. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai tolak ukur dalam evaluasi kinerja pusat pendapatan PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan melakukan evaluasi kinerja setiap enam bulan sekali dengan berdasarkan hasil evaluasi tersebut dapat menetapkan keputusan perbaikan agar tingkat kinerja manajer penjualan membaik di setiap

- periodenya. Berdasarkan teori yang ada juga melibatkan atasan serta bawahan untuk berpartisipasi dalam menyusun rencana perusahaan secara keseluruhan setiap cabang.
3. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam pemberian *reward* dan *punishment* di PT. Sumber Satwa Sejahtera Medan adalah dengan melakukan penetapan dalam pemberian *reward* dan *punishment* kepada manajer penjualan jika mencapai target penjualan, dan mengikuti teori yang ada maka akan diberikan *reward* berupa kenaikan gaji, pemberian bonus tambahan, hingga kenaikan jabatan. Dan pemberian *punishment* jika manajer penjualan tidak mencapai target maka akan mendapat teguran.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andrifa, M. (2018). *Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah*. Aceh: Unimal Press.
- Aripin, Z, dan Padma Negara, MR. (2021). *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asman, N. (2022). *Anggaran Perusahaan*. 1 ed. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Chaniago, S, dan Siregar, S. (2022). “Laba Akuntansi sebagai Sumber Informasi Pengembangan Usaha.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4: 1380–89.
- Damanik, UN. (2020). “Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.” Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Departemen Agama RI. (2014). *Al-Qur’an dan Terjemahannya Ash-Shadiq*. Surakarta: Ziyad Books.
- Fajriana. (2021). “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh.” UINSU.
- Farhan, A, Ramadhani, S, dan Yanti, N. (2023). “Pengaruh Aspek Keuangan, Financial Technology , Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kebijakan Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Medan.” *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 1: 640–62.
- Favian, H, Sabijono, H, dan Tirayoh, ZV. (2021). “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9: 536–42.
- Firmansyah, D, Saepuloh, D, dan Susetyo, DP. (2020). *Akuntansi Manajemen Informasi & Alternatif Untuk Pengambilan Keputusan*. Tangerang: PT. Bidara Cendekia Ilmi Nusantara.
- Fitriani, K, Faridah, F, dan Thanwain. (2019). “Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada Hotel Dinasti Makassar.” *Economics Bosowa Journal* 5, no. 003: 134–45.
- Gani, NA, Utama, RE, Jaharuddin, dan Priharti, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. 1 ed. Jakarta: Mirqat.
- Garaika, dan Feriyana, W. (2018). *Akuntansi Manajemen*. Lampung: Hira Tech.
- Harahap, I, Nasution, YSJ, Marliyah, dan Syahriza, R. (2017). *Hadis-Hadis Ekonomi*. 1 ed. Jakarta: Kencana.

- Hardani, Auliya, NH, Andriani, H, Fardani, RA, Ustiawaty, J, Utami, EF, Sukmana, DJ, dan Istiqomah, RR. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Diedit oleh Husnu Abadi. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Group.
- Harmain, H, Nurlaila, Safrida, L, Sufitrayati, Alfurkaniati, Ermawati, Y, Ikhsan, A, Olivia, H, Jubi, dan Nurwani. (2019). *Pengantar akuntansi 1. Madenatera*. 3 ed. Vol. 53. Medan: Madenatera.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, NFA. (2020). “Analisis Kinerja Keuangan dengan Profit Sensitivity Analysis Pada Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 1, no. 2: 215–19.
- Herison. (2015). *Anggaran Perusahaan Analisis dan Aplikasi*. Pekanbaru: STIE Riau.
- Horngren, CT, Sundem, GL, Burgstahler, D, dan Schatzberg, J. (2016). *Pengantar Akuntansi Manajemen*. 16 ed. Jakarta: Erlangga.
- Indrayati. (2017). *Akuntansi Manajemen*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ingga, I. (2017). *Akuntansi Manajemen : Implementasi Dalam Kasus Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- K, A. (2018). *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja. Pustaka Radja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kemarauwana, M, dan Ernawati. (2021). *Akuntansi Manajemen*. Surabaya: LPPM Unsuri.
- Khaddafi, M, Siregar, S, Harmain, H, Nurlaila, Zaki, M, dan Dahrani. (2016). *Akuntansi Syariah Meletakkan nilai-nilai Syariah Islam dalam Ilmu Akuntansi*. Medan: Madenatera.
- Lestari, A. (2020). “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Dan Biaya Pada KSPPS BMT Marwah Danau Bingkuang.” UIN Suska Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/29544>.
- Maher, MW, Stickney, CP, dan Weil, RL. (2021). *Managerial Accounting: An Introduction to Concepts, Methods and uses*. USA: Thomson Higher education.
- Majid, J. (2019). *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Sektor Publik*. Makassar: Pusaka Almaida.
- Mubarak, Z. (2015). “Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme.” 2015. <https://doi.org/https://islam.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5EIUf>.
- Mukhzarudfa, dan Putra, WE. (2019). *Akuntansi Manajemen Suatu Pengantar*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Murdiyanto, E. (2020). *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*. Yogyakarta: Yogyakarta Press.
- Mustofa, B, dan Hasan, A. (2010). *Pendidikan Manajemen*. Yogyakarta: Multi Kreasi Satudelapan.

- Nabila, VS, dan Syarvina, W. (2022). “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2: 2723–2328.
- Noor, A setia, dan Lestari, B. (2019). “Anggaran Penjualan Sebagai Alat Perencanaan dan Pengendalian Laba.” In . Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary (UNISKA).
- Pahleviannur, MR, Grave, A De, Saputra, DN, Mardianto, D, Sinthania, D, Hafrida, L, Bano, VO, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952*. Surakarta: CV Pradina Pustaka Grup.
- Paramita, RW daniar, Rizal, N, dan Sulistyan, RB. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3 ed. Tangerang: Widya gama Press.
- Ridwan, dan Bangsawan, I. (2021). *Konsep Metodologi Penelitian Bagi Pemula*. Jambi: Anugerah Pratama Press.
- Rosidah, E, Almunawwaroh, M, dan Marliana, R. (2018). *Akuntansi Manajemen*. Bandung: Mujahid Press.
- Saat, S, dan Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Penelitian Pemula*. 2 ed. Makassar: Pusaka Almada.
- Sabardiman, K. (2020). *Akuntansi Manajemen*. Vol. 53. Tangerang: CV. Pena Persada.
- Saefullah, UA. (2021). “Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan.” *Technomedia Journal* 6, no. 2: 223–35.
- Safitri, NV. (2022). “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Dan Biaya Pada KSPPS Binama Cabang Tlogosari.” Universitas Islam Sultan agung.
- Santiani, Saman, S, dan Hasti, A. (2020). “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. Tunas Baru Sulawesi.” *Accounting Journal* 1, no. 1: 340–45.
- Sholihin, I, Probowulan, D, dan Mirwan, R. (2019). “Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan dalam Perspektif Akuntansi Pertanggungjawaban pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Khayangan Jember.” *international Journal of Social Science and Business* 3, no. 4: 507–15.
- Sidauruk, TD. (2021). *Pengantar Akuntansi I*. 1 ed. Yogyakarta: Bintang Puataka Madani.
- Siregar, B, Suripto, B, Hapsoro, D, Widodo Lo, E, dan Biyanto, F. (2017). *Akuntansi Manajemen*. 3 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, NB. (2019). “Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Pada Pusat Pendapatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan.” Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Siregar, S. (2015). *Akuntansi Perbankan Syariah Sesuai Papsi 2013*. Medan: Febi UINSU Press.
- Siyoto, S, dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto, E, Fitriana, A, Malau, M, Nainggolan, CD, Zunaidi, A, Manurung, S, Halisa, NN, dkk. (2021). *Penganggaran perusahaan*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.

- Suhardi. (2020). *Budgeting Perusahaan, Koperasi, dan Simulasinya*. Diedit oleh Andi Sularso. Yogyakarta: Gava Media.
- Sulistyowati, C, Farihah, E, dan Hartadinata, OS. (2020). *Anggaran Perusahaan: Teori & Praktik*. Diedit oleh Nugroho Sasikirono. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sulisworo, D. (2009). *Pengukuran Kinerja*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Syabri, BA, dan Kusmilawaty. (2022). “Analisis Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 7, no. 3: 979–91.
- Syafina, L, dan Harahap, N. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. 1 ed. Medan: Febi UINSU Press.
- Wilmar, CD, Pangemanan, SS, dan Tirayoh, VZ. (2019). “Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Wahana Wirawan Manado-Nissan Datsun Martadinata.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1: 1041–50.
- Yanto, E, Nurfitriana, dan Ijma. (2022). *Konsep Dasar Penganggaran Perusahaan*. Diedit oleh Evi Damayanti. I. Vol. 1. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. 1 ed. Jakarta: Kencana.
- Zaluchu, SE. (2020). “Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama.” *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 4, no. 1: 28–38.