

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP SISTEM
DIRECT DAN INDIRECT COMPENSATION DALAM
MENINGKATKAN LABA PERUSAHAAN PADA
PT. HALUAN UTAMA MAJU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi
Strata Satu (S 1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Darma Persada

Oleh

Dinar Dwi Djiatmadi

04420001



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2009



FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul :
“EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP *SISTEM*
DIRECT DAN *INDIRECT COMPENSATION* DALAM
MENINGKATKAN LABA PERUSAHAAN PADA
PT. HALUAN UTAMA MAJU”

Oleh :

Nama : Dinar Dwi Djatmadi


Nim : 04420001

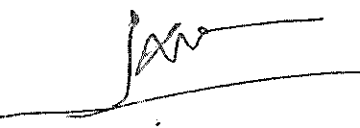
Telah disetujui untuk diajukan

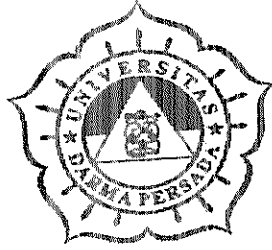
Jakarta, Juli 2009

Pembimbing Materi

Ketua Jurusan Akuntansi


(Drs. Boedi Setyo Hartono, Ak, MM)


(Drs. Sunarto Widodo, Ak, MM)



**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul
**“Evaluasi Pengendalian Internal Terhadap *Sistem Direct dan Indirect Compensation* Dalam Meningkatkan Laba Perusahaan Pada
PT. Haluan Utama Maju”**

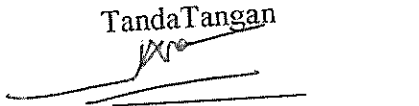
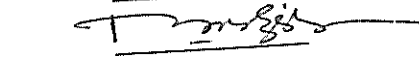
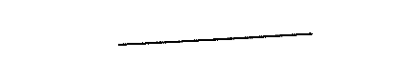
Telah dipertahankan dihadapan sidang panitia penguji skripsi pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 19 Agustus 2009
Waktu : 14.00 WIB s.d Selesai

Oleh

Nama : Dinar Dwi Djiatmadi
NIM : 04420001

Panitia Penguji Skripsi

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Drs. Sunarto Widodo, Ak, MM	Ketua	
2. Drs. Boedi Seryo Hartono, Ak, MM	Anggota	
3. Drs. Haryanto, Ak, MM	Anggota	

LEMBAR PERNYATAAN

Skripsi yang berjudul : "EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP *SISTEM DIRECT* DAN *INDIRECT COMPENSATION* DALAM MENINGKATKAN LABA PERUSAHAAN".

Bersama ini penulis menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya. Skripsi ini disusun di bawah bimbingan Drs. Sunarto Widodo, Ak. MM

Jakarta, Juli 2009



Dinar Dwi Djiatmadi

ABSTRAK

(A) Dinar Dwi Djiatmadi : 04420001

(B) Evaluasi Pengendalian Internal Terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* Dalam Meningkatkan Laba Perusahaan Pada PT. Haluan Utama Maju.

(C) ± 95 hal, lampiran

(D) **Kata Kunci** : Pengendalian Internal, *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* Dalam Meningkatkan Laba Perusahaan

(E) **Alasan dan Tujuan Penelitian**: Untuk mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal yang digunakan sebagai alat dalam melakukan pengumpulan dan pengevaluasian data yang akurat pada PT. Haluan Utama Maju khususnya *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dalam meningkatkan laba perusahaan.

Metodologi Penelitian: Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa laporan keuangan, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen). Data diperoleh melalui riset kepustakaan dan melalui riset lapangan dengan melakukan wawancara dan observasi.

Kesimpulan dan Saran: Pengendalian internal sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengendalikan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan sehingga seluruh kegiatan yang terjadi didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation*, oleh karena itu pelaksanaan pengendalian internalnya tersebut harus lebih dioptimalkan, karena berhubungan dengan kesenjangan para karyawan. Dengan adanya pengendalian internal yang optimal hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak yang positif didalam meningkatkan laba perusahaan.

(F) Daftar Pustaka: 15 Sumber

(G) Pembimbing Materi: Drs. Sunarto Widodo, Ak, MM.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. karena hanya dengan berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : "Evaluasi Pengendalian Internal Terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* Dalam Meningkatkan Laba Perusahaan Pada PT Haluan Utama Maju".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh Ujian Sidang dan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi, di Universitas Darma Persada, Jakarta. Yang pada saat ini penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan manfaat dan juga hambatan serta rintangan yang alhamdulillah dapat dilalui.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan pernyataan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak atas bantuan yang telah diberikan berupa waktu, tenaga, dan pikiran baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terutama kepada:

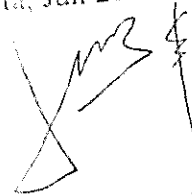
1. kedua orang tuaku tercinta, kakak, adik dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, semangat dan doa bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi dan selalu memberikan kebahagiaan "Amin..."

2. Bapak Drs. Boedi Setyo Hartono, Ak. MM selaku ketua jurusan Akuntansi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Drs. Sunarto Widodo, Ak, MM selaku pembimbing yang dengan sabar selalu memberikan semangat, masukan, dan nasehat yang sangat-sangat berharga hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Darma Persada yang telah memberikan ilmunya untuk saya dan teman-teman.
5. PT. Haluan Utama Maju, khususnya Bapak Soegeng (pimpinan), Bapak Buddy Setyanto, Bapak Edi Priyono, Ibu Dian Meridha Giza, beserta staff yang telah memberikan kesempatan saya untuk bisa bekerja di tempat ini dan membantu saya memberikan data-data dan informasi yang diperlukan guna merabuat skripsi ini
6. Sahabat-sahabat terdekatku (Teguh, Surya, Mirrab, Juwita, Shella, Melly) dan (Briyan, Denis, Tyas, Lobo, Ari, Rapih, Ruly, Yono) yang selalu ada dalam suka dan duka serta selalu memberikan dukungan moril kepada penulis
7. Teman-teman seperjuangan angkatan 2004, teman-temanku didalam maupun diluar kampus yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu,terimakasih atas doa dan dukungannya.

Dengan menyadari segala kekurangan yang dimiliki penulis, maka dalam penyusunan skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang ada pada penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Juli 2009



Dinar Dwi Djatmadi

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Masalah.....	5
1. Identifikasi Masalah.....	5
2. Pembatasan Masalah.....	5
3. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7

1.4. Metodologi Penelitian	8
1. Sumber Data	8
2. Teknik Pengumpulan Data	8
3. Teknik Analisis Data	9
1.5. Kerangka Berfikir	9
1.6. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1. Pengendalian Internal	14
1. Pengertian Pengendalian Internal	14
2. Tujuan dan Komponen Pengendalian Internal	18
3. Jenis Pengendalian Internal	24
4. Faktor-faktor yang Menentukan Syarat Pengendalian Internal	25
5. Syarat-syarat Pengendalian Internal	25
6. Unsur-unsur Pengendalian Internal	29
7. Jenis Pengujian Pengendalian Internal	30
2.2. Beban Tenaga Kerja	34
1. Pengertian Beban Kerja	34
2. Beban Tetap dan Beban Tidak Tetap	42
3. Direct Compensation dan Indirect Compensation	44
2.3. Laba Perusahaan	49
1. Pengertian Laba Perusahaan	49

2. Jenis-Jenis Laba Perusahaan.....	51
2.4. Pengendalian Internal Terhadap Sistem Direct Compensation dan Indirect Compensation.....	53
1. Pengendalian Internal Terhadap Sistem Direct Compensation	53
2. Pengendalian Internal Terhadap Sistem Indirect Compensation	55
BAB III GAMBARAN UMUM PT. HALUAN UTAMA MAJU.....	60
3.1. Sejarah Perusahaan.....	60
3.2. Bidang Usaha.....	65
3.3. Struktur Organisasi dan Manajemen.....	67
BAB IV EVALUASI DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1. Sistem Direct dan Indirect Compensation yang diterapkan di PT. HALUAN UTAMA MAJU.....	73
4.1.1. Tujuan Pemberian Kompensasi Oleh PT HALUAN UTAMA MAJU.....	73
4.1.2. Bentuk Pemberian Kompensasi Pada PT. HALUAN UTAMA MAJU.....	74
4.2. Tingkat Absensi Karyawan PT. HALUAN UTAMA MAJU..	82
4.3. Perputaran Karyawan PT. HALUAN UTAMA MAJU.....	83
4.4. Tingkat Produksi Karyawan PT. HALUAN UTAMA MAJU..	85
4.5. Tingkat Pendapatan Laba PT. HALUAN UTAMA MAJU...	85
4.6. Analisis.....	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Absensi Karyawan PT. Haluan Utama Maju	83
Tabel 3.2 Perputaran Karyawan PT Haluan Utama Maju.....	84
Tabel 3.3 Produktivitas Karyawan PT. Haluan Utama Maju	85
Tabel 3.4 Pendapatan Laba PT. Haluan Utama Maju.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Haluan Utama Maju.....	68

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang pada umumnya mempunyai tujuan untuk memperoleh laba. Aktivitas didalam suatu perusahaan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan khususnya dalam menghasilkan laba. Sumber daya manusia yang terdapat dalam setiap organisasi yang sering disebut juga dengan pegawai atau karyawan merupakan salah satu modal dasar yang harus tersedia dalam setiap organisasi, karena merekalah yang menjalankan semua aktivitas-aktivitas perusahaan.

Setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas didalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap,

tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan, sehingga harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah, yaitu: munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan lain-lain. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kualitas pegawai di Indonesia sebagian besar masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang di dalam pekerjaannya masih belum menunjukkan kontribusi dan prestasinya didalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka dalam pelaksanaan suatu pekerjaan terdapat alat yang bisa digunakan untuk mengoptimalkan pekerjaan agar pelaksanaannya dapat secara efektif dan efisien yaitu diterapkannya pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan suatu kerangka kerja tertentu untuk mencapai tujuan tertentu pula. Kerangka kerja tersebut terdiri dari rencana organisasi serta metode dan alat-alat pengukuran lainnya yang digunakan organisasi untuk menjaga aktiva organisasi, menguji keakuratan dan keandalan data akuntansinya, mendukung efisiensi operasional dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajerial yang telah ditetapkan.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi yang diberikan ada dua macam yaitu : *Direct* dan *Indirect Compensation*. *Direct Compensation* terdiri dari gaji dan upah, sedangkan *Indirect Compensation* terdiri dari berbagai kompensasi pelengkap seperti: tunjangan, fasilitas-fasilitas maupun pelayanan atau disebut juga dengan kesejahteraan karyawan. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas mereka meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan dalam bentuk penghasilan lain-lain yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* yang diberikan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Pelaksanaan *Indirect Compensation* misalnya, dengan memberikan penghasilan lain-lain seperti, tunjangan hari tua karyawan, memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas-fasilitas serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawannya yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong disiplin kerja. *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* ini

tidaklah mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu hendaknya perusahaan membuat sistem kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

PT. Haluan Utama Maju adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penggulungan Dynamo Motor Electric. Yang sekarang ini servicenya telah dirasakan oleh masyarakat nasional maupun internasional dan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan demi kelangsungan hidup perusahaan adalah struktur pengendalian internal.

Dalam mempertahankan konsistensi jalannya kegiatan perusahaan agar dapat terus berjalan dengan baik dan lancar, perusahaan menerapkan *Sistem Direct dan Indirect Compensation* yang efektif kepada pegawai agar dapat menciptakan semangat yang lebih tinggi, pegawai yang tangguh, terampil, mampu dan akan bekerja keras dengan penuh dedikasi, motivasi dan loyalitas yang tinggi. Sehingga jika itu terlaksana maka akan berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, terutama dalam meningkatkan laba.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan diberi judul **"EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP SISTEM DIRECT DAN INDIRECT COMPENSATION DALAM MENINGKATKAN LABA PERUSAHAAN PADA PT. HALUAN UTAMA MAJU"**.

1.2. Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mengingat pentingnya peranan karyawan sebagai salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi maka dari itu pelaksanaan *Direct* dan *Indirect Compensation* terhadap karyawan harus dilakukan dengan baik, sebab hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka tergerak untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* di jalankan ?
2. Bagaimana kinerja karyawan untuk perusahaan sebelum dan sesudah *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dilaksanakan ?
3. Seberapa besar pengaruh sistem *Direct* dan *Indirect Compensation* dalam meningkatkan laba untuk perusahaan ?

2. Pembatasan Masalah

Dengan memperhatikan uraian identifikasi masalah dan berdasarkan latar belakang penelitian diatas, biasanya pengendalian internal kaitannya sangat luas sekali, salah satunya faktor-faktor produksi. faktor-faktor produksi meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, bahan baku, pemasaran, mesin, teknologi. Pengendalian internal terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* berkaitan dengan sumber daya manusia. *Sistem*

Direct dan *Indirect Compensation* bertujuan untuk memotivasi kinerja karyawan dalam mencapai berbagai macam tujuan perusahaan. Oleh sebab itu maka pembahasan dalam skripsi ini hanya dibatasi pada masalah pengaruh pengendalian internal terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dalam meningkatkan laba perusahaan.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka permasalahan dalam skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* di PT. Haluan Utama Maju ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan untuk perusahaan sebelum dan sesudah *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dilaksanakan di PT. Haluan Utama Maju ?
- c. Seberapa besar pengaruh *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dalam memperoleh laba bagi PT. Haluan Utama Maju ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data mencari dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian khususnya dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Haluan Utama Maju Setelah itu data tersebut

digunakan untuk menyusun skripsi sebagai salah satu syarat guna mengikuti Ujian Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Persada Jakarta.

Sedangkan yang menjadi tujuan penelitian secara khusus adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran nyata dalam Pelaksanaan *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* terhadap pegawai.
2. Seberapa besar pengaruh *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* terhadap kinerja pegawai dalam menghasilkan laba perusahaan.

2. Manfaat Penelitian :

- a. Bagi penulis, dapat melatih penulis untuk memahami suatu permasalahan dan menuangkannya dalam bentuk karya tulis dan menerapkan pengetahuan teoritis tentang disiplin ilmu pengendalian internal terutama terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* pada karyawan dalam meningkatkan laba perusahaan.
- b. Bagi perusahaan yang diteliti dapat membantu mengevaluasi system pengendalian internal program *Direct* dan *Indirect Compensation*, dan memberikan pengetahuan mengenai efektivitas pengendalian internal atas program *Direct* dan *Indirect Compensation* dalam memotivasi kinerja karyawan dalam meningkatkan laba perusahaan.
- c. Bagi pembaca karya tulis ini diharapkan dapat menambah dan melatih daya nalar serta daya analisis terhadap suatu permasalahan.

1.4. Metodologi Penelitian

1. Sumber data

Dikarenakan penulis mendapatkan data dalam bentuk data kualitatif dari perusahaan yang diteliti, maka data yang dibutuhkan sebagai bahan untuk penyusunan skripsi ini, penulis hanya menggunakan 1 (satu) jenis data yang diperlukan yaitu:

Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari buku-buku, literatur-literatur, catatan kuliah dan sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Teknik Pengumpulan data

Seuruh data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh penulis dengan cara sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan (Library research)

Yaitu mengumpulkan data dan bahan-bahan yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari literature yang ada di perpustakaan, yang ada kaitannya dengan materi skripsi ini, untuk mendapatkan landasan teori sebagai dasar dalam melakukan penelitian dan mengadakan analisa di dalam skripsi ini.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, dengan cara sebagai berikut :

- a) Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan untuk memperoleh keyakinan yang dalam tentang kegiatan atau cara kerja dari suatu obyek yang akan ditelitinya.
- b) Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung (tanya jawab) dengan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap masalah yang diteliti untuk memperoleh kejelasan dan uraian permasalahan yang diteliti.

3. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analitis, yaitu suatu metode penelitian yang menguraikan fakta-fakta dengan interpretasi yang tepat terhadap suatu obyek, mengolah dan menganalisa data yang telah dikumpulkan.

1.5. Kerangka Berfikir

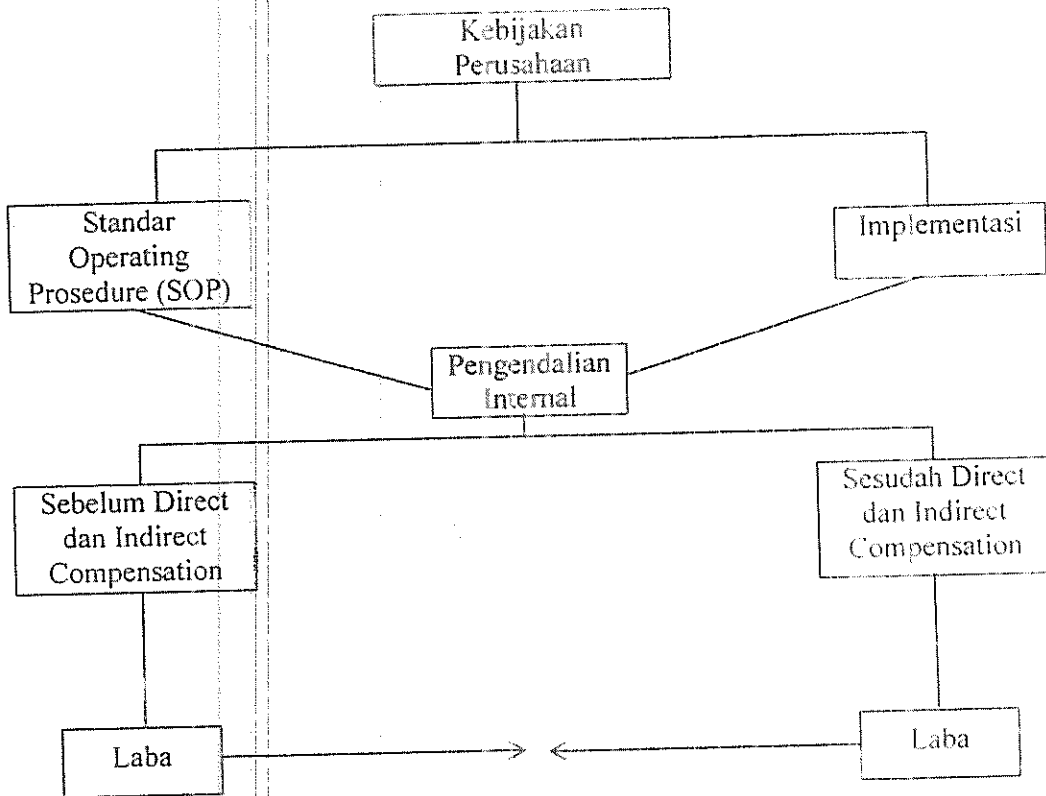
Pada umumnya setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, produktivitas karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. Di lain pihak karyawan menginginkan imbalan yang memadai serta sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan, maka terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya. Imbalan yang diinginkan tersebut dapat berupa upah dan gaji dan dapat juga berupa imbalan pelengkap yang biasanya disebut tunjangan.

Program pemberian tunjangan ini oleh perusahaan disebut program kesejahteraan.

Dengan gambaran diatas penulis melakukan suatu analisa yang digambarkan dalam bagan kerangka berfikir, maksud dari bagan kerangka berpikir tersebut adalah menjelaskan secara ringkas tentang apa yang akan penulis bahas dalam skripsi ini yaitu :

Setiap perusahaan memiliki beberapa kebijakan diantaranya adalah pengendalian internal, dan didalam pengendalian internal terdapat beberapa kriteria agar pengendalian internal dapat dikatakan wajar yaitu apabila dalam pengendalian internal terdapat audit internal, struktur organisasi, Standard Operating Procedure (SOP), serta konsistensi dalam pencatatan, dan beberapa kriteria lainnya. SOP adalah salah satu kriteria yang harus dipenuhi dan seharusnya realisasi berjalan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis mengadakan evaluasi terhadap *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation*, karena sistem tersebut jika dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dalam meningkatkan laba bagi perusahaan.

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



Sumber : SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik) yang dikelola oleh penulis.

1.6. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang teratur dan terarah dalam penyusunan skripsi ini, maka dibagi dalam 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisa data serta sistematika pembahasan yang berisi uraian-uraian singkat mengenai bab-bab dalam skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi uraian mengenai pengertian pengendalian internal, tujuan dan komponen pengendalian internal, jenis pengendalian internal, factor-faktor yang menentukan syarat pendendalian internal, syarat-syarat pengendalian intern, unsur-unsur pengendalian internal, jenis pengujian pengendalian internal, pengertian kinerja, serta penerapan sistem yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghasilkan laba bagi perusahaan.

BAB III GAMBARAN UMUM PT HALUAN UTAMA MAJU

Bab ini meguraikan secara ringkas mengenai perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai deskripsi obyek penelitian dan analisa pembahasan yang berisi pemeriksaan internal terhadap kinerja pegawai, mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal terhadap sistem Direct dan Indirect Compensation pada karyawan dalam menghasilkan laba perusahaan dan pengendaliannya telah diuraikan pada Bab III serta mengkaji dengan cara membandingkan fakta-fakta yang ada dengan landasan teori yang telah dibahas pada Bab II.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan atas semua bab-bab sebelumnya dan juga memberikan saran-saran yang kiranya berguna bagi PT. Haluan Utama Maju.