



## Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Daniyah Lubis Motor

Mutiara Oktaviani Putri<sup>1</sup>, Ulviana Agustina<sup>2</sup>, Hasna Lutfi Indriani<sup>3</sup>, Ersha Wiriani Safitri<sup>4</sup>, Siti Rodiah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Muhammadiyah Riau

Alamat: Jl. Tuanku Tambusai, Pekanbaru

Korespondensi Penulis: [mutiaraoktviani@gmail.com](mailto:mutiaraoktviani@gmail.com)

**Abstract.** *The company's problems still revolve around human resources surviving in the era of globalization. This research aims to analyze accounting systems, human resources on employee performance. One of the key elements for the successful implementation of an efficient organization is human resources. Facilities, abundant infrastructure and resources all support this, but without the help of human resources, company operations cannot be handled effectively. A reliable, high-performance power source is required. The increasing complexity of the legal system, the awareness that humans are a very useful instrument for increasing productivity and understanding the negative impacts of ineffective human resource management are the main causes of the increasing importance of human resources. The analytical method that the author uses in this research is comparative and qualitative descriptive methodology. The results of the research show that: the implementation of the human resources employee accounting system for the performance of the Daniyah Lubis Motor Workshop is in accordance with the study theory. In implementing the Human Resources Accounting system, Daniyah Lubis Motor Workshop is still less effective, this can be seen from the contribution of employee performance.*

**Keywords:** *Accounting System, Human Resources, Employee Performance.*

**Abstrak.** Permasalahan perusahaan masih tertuju pada sumber daya manusia yang bertahan di era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Salah satu elemen kunci keberhasilan penerapan organisasi yang efisien adalah sumber daya manusia. Fasilitas, infrastruktur yang melimpah, dan sumber daya semuanya mendukung hal tersebut, namun, tanpa bantuan SDM operasional perusahaan tidak dapat ditangani secara efektif. Dibutuhkan sumber daya yang andal dan berkinerja tinggi. Semakin kompleksnya sistem hukum, kesadaran bahwa manusia adalah instrumen yang sangat berguna untuk meningkatkan produktivitas dan pemahaman mengenai dampak buruk dari pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif merupakan penyebab utama semakin pentingnya sumber daya manusia. Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metodologi deskriptif komparatif dan kualitatif. Hasil sari penelitian menunjukkan bahwa: penerapan sistem akuntansi pegawai sumber daya manusia kinerja Bengkel Daniyah Lubis Motor telah sesuai dengan kajian teori. Dalam penerapan sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Bengkel Daniyah Lubis Motor masih kurang efektif, hal ini dilihat dari kontribusi kinerja karyawannya.

**Kata kunci:** Sistem Akuntansi, Sumber daya manusia, Kinerja karyawan.

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan pertumbuhan dan perkembangan majunya suatu perusahaan. Suatu bisnis tidak dapat menambah nilai sendiri seperti yang diharapkan tanpa sumber daya manusia (Sofyan, 2011: 417). Namun, sulit untuk menentukan nilai sumber daya manusia, mengingat kondisi saat ini. Akuntansi sumber daya manusia muncul dari ketidakmampuan mengevaluasi sumber daya manusia dan bagaimana aturan akuntansi mendekati mereka. Akuntansi sumber daya manusia juga diperkirakan mempengaruhi seberapa baik kinerja suatu perusahaan. Kinerja ditentukan oleh nilai profitabilitas, besar kecilnya dan

tingkat perkembangan usaha, serta umur perusahaan yang semuanya dipengaruhi oleh umur perusahaan. Di setiap organisasi, masalah sumber daya manusia biasanya cukup rumit. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan motivator utama. Sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan dan pelaksana personel suatu perusahaan yang diberi kepercayaan dengan tanggung jawab terkait tugas (H. Hadari Nawawi (2010:40). Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan peran penting dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan maksimal. Tidak ada aktivitas perusahaan yang dapat dilakukan tanpa keterlibatan karyawan dalam beberapa cara. Karyawan menerapkan keterampilan, ide, dan upaya mereka dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap harta yang dikeluarkan karyawan adalah milik perusahaan sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan energi unik yang berfungsi sebagai masukan bagi tenaga kerja yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Sebuah perusahaan menggunakan akuntansi sumber daya manusia jika memandang sumber daya manusianya sebagai aset.

Investasi terbesar yang dilakukan dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Semua biaya termasuk biaya yang terkait dengan perekrutan, pemeriksaan, pengembangan, dan pelatihan kandidat. Modal manusia terdiri dari sumber daya manusia. Untuk mengukur keuntungan dari biaya-biaya ini, biaya-biaya tersebut harus dikapitalisasi. Perusahaan sering mengklasifikasikan biaya sumber daya manusia sebagai beban pada saat terjadinya. Selama ini perusahaan telah melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan baru sehingga dengan mempunyai metode pengukuran yang sesuai dengan evaluasi atau pengelolaan sumber daya manusia, maka perusahaan dapat menginvestasikan uangnya pada sumber daya manusia, mengingat penilaian dan evaluasi sumber daya manusia tersebut. kinerja keuangan perusahaan masih dilakukan secara sederhana. Untuk membantu manajemen mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan membuat keputusan yang tepat, bisnis diharapkan lebih lanjut menggunakan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia, yang dapat memberikan informasi kualitatif dan kuantitatif tentang sumber daya manusia perusahaan.

Dalam mengelola sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja karyawan, karena perusahaan mengharapkan mereka mempunyai kinerja yang selalu baik atau pun membaik setiap harinya. Berdasarkan penjelasan kinerja secara umum seberapa banyak tindakan ataupun kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan dengan berdasarkan aturan kerja yang ada (Rismayadi & Maemunah, 2016). Karena semuanya berkaitan dengan tindakan-tindakan mereka pada perusahaan maka hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena setiap

tindakan yang diberikan akan berpengaruh dengan perkembangan perusahaan. Agar tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai, dibutuhkan perbuatan agar hasilnya dapat benar-benar sesuai dengan sasaran dan juga kemampuan mereka. Nilai itulah yang diharapkan oleh perusahaan sebagai keunggulan kompetitif mereka (Fauzi et al., 2022). Pada Bengkel Daniyah Lubis terdiri dari 8 karyawan bagian bengkel. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja karyawan Bengkel Daniyah Lubis. Terdapat beberapa keluhan yang sering diajukan oleh beberapa customer yaitu terlalu memakan waktu penyelesaian tugas perawatan atau perbaikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh perencanaan yang buruk, kepadatan pekerjaan yang tinggi, lalu pelayanan pelanggan yang buruk dilakukan oleh beberapa karyawan seperti komunikasi yang tidak efektif.

Pada penelitian ini bertujuan melakukan analisis terkait penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia dan menilai seberapa efektif penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Daniyah Lubis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan wewenang atau kewajiban yang diberikan kepada setiap pegawai. Organisasi diharuskan melakukan tinjauan kinerja.(Gardjito et al., 2014). Sebagaimana dikemukakan (Rialmi & Morsen, 2020) Kinerja adalah produk akhir dari tugas atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu yang menunjukkan kaliber dan volume upaya.

Masalah kinerja berhubungan dengan baiknya suatu sistem kepemimpinan dalam pelaksanaan kegiatan di dalam perusahaan. Dikarenakan sikap pemimpin dapat melakukan pencegahan untuk memprediksi kinerja karyawan yang tidak baik. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat perseorangan hal itu karena karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas yang ada. Performa atau kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan yang mereka lakukan dalam meningkatkan perkembangan perusahaan, dengan hal ini perusahaan dapat memperhatikan setiap kinerja karyawan apakah mereka dapat menyelesaikan tugas yang ada. (Nur Adinda et al., 2023).

Perusahaan juga harus memperhatikan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja lingkungan pekerjaan yang semakin kompetitif. Keuntungan perusahaan bisa didapatkan dengan kinerja karyawan yang tinggi hal itu akan meningkatkan tingkat perusahaan. (Nur Adinda et al., 2023).

Menurut Gultom dan Nurmayasroh, Lingkungan kerja Tahun 2021 ditandai dengan otonomi karyawan, pertumbuhan pribadi, dan kerja tim dalam menyelesaikan tugas bersama rekan kerja. Menanggapi hal tersebut, ia menyatakan bahwa pekerjaan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan dapat meningkatkan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Handayani et al., 2019), kinerja pekerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individu: Ciri-ciri kepribadian, kecenderungan, status sosial, hasil pekerjaan, dan data demografi.
2. Aspek Psikologis: Observasi, Emosi, Pola Pikir, Motivasi, dan Kinerja di Tempat Kerja
3. Struktur Organisasi: Manajemen, peraturan ketenagakerjaan, beban kerja, dan budaya tempat kerja.

### **Sistem Akuntansi**

Sistem diibaratkan sebagai jantung perusahaan, jika tidak diterapkan maka kegiatan operasional tidak akan berjalan lancar dan efisien, serta banyak terjadi anomali dalam operasional perusahaan. Tanpa sistem, bisnis tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Melalui Sistem ini sangat penting sehingga bisnis perlu mulai menerapkannya dalam operasi sehari-hari. Menurut buku Yakub sistem adalah jaringan operasional dari proses-proses yang saling terkait yang dikumpulkan bersama untuk menyelesaikan suatu tindakan atau melayani tujuan tertentu.

Akuntansi adalah proses mencatat, mengkategorikan, meringkas, mengatur, mengelola, dan menyajikan data transaksi dan peristiwa keuangan terkait sehingga pengguna dapat dengan mudah memahami dan menggunakan untuk berbagai tujuan, termasuk pengambilan keputusan. Kata akuntansi berasal dari bahasa asing *accounting* dan berarti “menghitung” atau “dapat dipertanggungjawabkan” dalam bahasa Indonesia. Akuntansi digambarkan sebagai suatu kegiatan jasa yang tujuannya memberikan informasi kuantitatif, khususnya yang berkaitan dengan uang (Sugiri dan Riyono (2013:1). Diperkirakan bahwa memiliki akses terhadap data ini akan membantu masyarakat membuat keputusan yang logis dan sehat secara finansial.

Menurut (Mulyadi, 2017) Sistem akuntansi adalah kumpulan pernyataan, catatan, dan rumus yang bekerja sama untuk menghasilkan pengelolaan data keuangan yang diperlukan untuk menjalankan bisnis. Sebaliknya, sistem akuntansi, menurut Warren, Reeve, dan Fees (2005), adalah metode dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa,

mengkonfirmasi, dan mendokumentasikan informasi komersial dan keuangan untuk organisasi tertentu.

Baridwan (2000) mendefinisikan sistem akuntansi sebagai suatu bentuk, catatan, dan laporan yang disinkronkan sedemikian rupa sehingga manajemen dapat memanfaatkannya untuk mengkomunikasikan informasi. Lebih lanjut, sistem akuntansi adalah proses dan metode untuk mengumpulkan, menyusun, mengkategorikan, dan melaporkan data yang berkaitan dengan keuangan dan operasi perusahaan, menurut Niswonger et al. (1999).

Pemikiran Akuntansi sumber daya manusia, atau Human Resource Accounting (HRA), diperlukan untuk mengukur sumber daya manusia. Pencatatan dan pelaporan biaya staf oleh manajemen dikenal sebagai akuntansi sumber daya manusia, atau Human Resource Accounting (Cashin dan Polimeni, 1981). Sedangkan Human Resource Accounting adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data terkait sumber daya manusia dan menyebarkan informasi tersebut kepada pihak-pihak terkait, menurut Komite Asosiasi Akuntansi Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Sebagai tambahan baru pada akuntansi manajerial atau akuntansi biaya, akuntansi sumber daya manusia memberikan penekanan khusus pada penerapan prinsip dan praktik akuntansi untuk anggota staf (Cashin dan Polimeni, 1981). Publikasi dari bisnis dan iklan televisi sering kali menegaskan bahwa anggota staf adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga. Namun, sebagian besar perusahaan tidak dapat memastikan nilai aset sumber daya manusia mereka secara tepat dan aktual, dan departemen akuntansi mereka tidak terlalu membantu dalam hal ini. Namun, ada persepsi bahwa akuntansi Sumber Daya Manusia ada, dan persepsi ini juga dianut oleh sejumlah akuntan senior.

Tantangan dalam mengidentifikasi sumber daya manusia merupakan salah satu isu utama dalam akuntansi sumber daya manusia. Diskusi seputar akuntansi sumber daya manusia belum pernah terselesaikan sejak konsep ini pertama kali diusulkan. Perdebatan utama adalah apakah sumber daya manusia didokumentasikan sebagai bahan berkala atau sebagai aset.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu data yang bersifat informasi dan keterangan atau disebut data kualitatif dan dinyatakan dalam bentuk kata dari pada numerik. Dapat diperoleh melalui literatur, jurnal ilmiah, internet dan media lainnya yang berhubungan dengan masalah pada penelitian. Penelitian ini menggunakan data Primer.

Menurut Sugiyono (2014:137) merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Pada penelitian ini bersumber dari observasi dan wawancara dengan Bapak Suyoto Lubis selaku pemilik dari Bengkel Daniyah Lubis yang menjelaskan pengaruh dari Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap perkembangan usaha.

### **Teknis Analisis Data**

Peneliti menggunakan teknik analisis dengan metode deskriptif kualitatif serta metode komparatif. Menurut Made Winarta (2006) Metode analisis deskriptif kualitatif merupakan metode yang berisikan proses analisis, menggambarkan ringkasan berdasarkan berbagai kondisi yang di ambil dari beberapa informasi yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara maupun pengamatan langsung pada saat di lapangan sesuai yang sedang di telititi. Penelitian komparatif mengontraskan sifat objek yang diteliti serta persamaan dan perbedaan antara dua fakta atau lebih dengan menggunakan prasangka sebagai kerangka.

## **PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data**

Deskripsi yang dimaksud adalah Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Daniyah Lubis Motor Motor yang beralamat di Jalan Sei Pagar Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru. Badan usaha ini bergerak dibidang otomotif terutama pada perbaikan motor serta juga menjual kebutuhan perlengkapan motor yang didirikan oleh Bapak Suyoto Lubis selaku pemilik Bengkel Daniyah Lubis Motor pada tahun 2019. Bapak Suyoto Lubis juga sebagai narasumber pada penelitian ini. Usaha Bengkel Daniyah sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten khususnya tenaga mekanik untuk menunjang kelancaran operasional operasionalnya. Sistem akuntansi sumber daya manusia yang kuat harus diterapkan untuk memberikan insentif kepada pekerja terampil, keterampilan bernegosiasi, komunikasi yang efektif, dan struktur kompensasi yang kompetitif.

Menurut pemilik Bengkel Daniyah Lubis dalam penerapan sistem akuntansi SDM dan praktik perekrutan karyawan saling terkait erat, ini membantu mempertahankan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka. Penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Daniyah Lubis Kota Pekanbaru berkaitan dengan produktivitas pekerja. Lalu pencatatan sistem akuntansi sumber daya manusia berdasarkan kinerja pegawai. Dalam perencanaan sistem manajemen sumber daya manusia Bengkel Daniyah Lubis juga memperhatikan jam kerja pegawai

### **Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Analisis data yang dimaksud adalah analisis data mengenai Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

- a) Suatu sistem organisasi yang membagi peran secara jelas fungsi pembagian seluruh tanggung jawab organisasi sesuai dengan fungsi sistem akuntansi sumber daya manusia (keterampilan). Peran yang bertanggung jawab dalam Bengkel Daniyah Lubis Kota Pekanbaru adalah pemilik bengkel sendiri, yang bertugas memeriksa kehadiran adalah Bagian administrasi, yang bertugas mencatat pemasukan, pengeluaran dan pendapatan bengkel adalah bagian keuangan, dan yang bagian bekerja sebagai layanan service adalah mekanik
- b) Fungsi pencatatan waktu kehadiran berbeda dengan fungsi operasional Fungsi Administrasi bertanggung jawab atas kehadiran, sedangkan pemimpin bengkel bertanggung jawab atas operasional.
- c) Tujuan penerapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada kinerja setiap karyawan berdasarkan peraturan bengkel, bagian administrasi dan keuangan harus memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya, dan enam dari delapan mekanik telah mendapat peringkat kerja efisien.
- d) Kinerja dipengaruhi oleh pembagian tugas di perusahaan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fungsi ini, dimana masing-masing divisi tersebut meningkatkan konsentrasi dan arah kerja

### **Efektifitas Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan sistem akuntansi pada Bengkel Daniyah Lubis diperlukan kepatuhan pegawai. Secara khusus, setiap peraturan sistem harus dipatuhi sesuai dengan kontribusi kinerja, yang mengukur jumlah pekerjaan yang dilakukan pekerja untuk perusahaan. Ada beberapa hal yang dilakukan oleh Pemilik Bengkel dalam mengukur kinerja karyawannya yaitu dengan mengukur (1) Kinerja Tinggi Menurut Bapak Suyoto kualitas kinerja seorang karyawan dapat dibandingkan dengan kemampuannya yang sebenarnya. Kesiapan mekanik dalam menyiapkan alat dan perlengkapan, ketepatan diagnosa, ketepatan bagian alat, kesesuaian prosedur kerja, dan akuntabilitas merupakan hal-hal yang perlu dievaluasi. Bengkel Daniyah Lubis menggabungkan seluruh masukan akan menghasilkan pekerja yang kompeten dan dapat di percaya. Staff yang baik dapat berdampak pada kemajuan bisnis. (2) Tingkat kehadiran di tempat kerja. Ketika seorang karyawan pertama kali mulai bekerja di perusahaan, kehadiran mereka di tempat kerja sangat ditentukan. Karyawan tidak akan dapat berkontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan jika kehadirannya tidak

memenuhi kriteria hari kerja yang dipersyaratkan. (3) Kerja Sama. Penting bagi setiap karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kolaborasi karyawan dapat menghasilkan peningkatan output. Hal ini terlihat dari temuan kuesioner praktik sehat bahwa karyawan Bengkel Daniyah Lubis Motor bekerja sama dengan cukup baik.

Pada bengkel sepeda Motor Daniyah Lubis menerapkan sistem pelatihan pada karyawannya sebelum benar-benar menjadi bagian dari Bengkel Daniyah Lubis dan ada anggaran tersendiri untuk pelatihan tersebut. Menurut pemaparan Bapak Suyoto Lubis di Bengkel tersebut setelah lulus dari tahap wawancara mereka akan menerima pelatihan yang berguna untuk pengembangan skill yang sebelumnya telah mereka miliki, pihak manajemen selalu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada calon karyawannya itu membuahkan hasil. Memang tak langsung berhasil dalam anggaran pelatihannya, beliau pernah mendapatkan kondisi dimana karyawannya beberapa hari setelah pelatihan memilih untuk resign tanpa alasan yang jelas. Tentunya hal itu akan dinilai membuang waktu, tenaga juga anggaran. Setelah hal itu beliau memilih untuk membuat berupa surat kontrak. Serta memastikan karyawannya menjalankan pekerjaan mereka berdasarkan standar yang ditetapkan.

### **Kerangka yang diusulkan terhadap pengembangan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan**

Pemilik Bengkel Daniyah Lubis Motor menjelaskan bahwa salah satu permasalahan yang pernah dihadapi usaha mereka yaitu dalam manajemen bisnis adalah ketika orang-orang berbakat tidak direkrut, dilatih, dan dididik dengan benar, perusahaan pada akhirnya akan kehilangan mereka. Hal ini disebabkan oleh dana, waktu, dan tenaga yang tidak dikelola dengan baik. Rentan terhadap kelalaian dan pengelolaan yang buruk. Ini adalah kesalahan yang paling mendasar. Meskipun benar bahwa kita tidak bisa mempertahankan semua orang, dalam dunia bisnis, mempertahankan, memotivasi, dan mengembangkan bakat adalah sebuah tantangan, dan tantangan sering kali merupakan hal yang paling memuaskannya bagi banyak orang. (Bailey & Mankin, 2018) dalam (Sunarto, 2020)

Untuk mencapai kinerja karyawan yang diinginkan oleh pemilik usaha, peneliti mengusulkan kerangka kerja pengembangan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari kerangka kerja ini adalah untuk menawarkan, kepada pemilik dari Bengkel Daniyah Lubis, gambaran yang jelas tentang kapasitas dari Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia yang ada untuk pengembangan kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kapasitas usaha untuk memastikan kenyamanan dan ketekunan dari karyawannya, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk sukses di era yang sangat dinamis dan kompetitif saat ini.

Untuk keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, manajer harus merencanakan, mengatur, dan mengawasi sumber daya yang mereka miliki. Mengembangkan, melestarikan, dan membangun budaya perusahaan adalah salah satu tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia. Budaya adalah faktor paling kuat dalam bisnis. Pemimpin SDM dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi, baik mereka bertanggung jawab langsung terhadap budaya perusahaan atau tidak. Hal ini karena pemilik bertanggung jawab untuk perekrutan, pelatihan, dan memastikan bahwa budaya dipertahankan di tempat kerja.

Aspek penting lainnya dalam membangun sumber daya manusia yang kreatif adalah sistem penghargaan ataupun program insentif. Program insentif yang efektif dapat meningkatkan dedikasi, pengembangan profesional bagi anggota staf, dan membentuk budaya tempat kerja yang inovatif. Departemen SDM ingin memeriksa program insentif yang ada saat ini dan menentukan apakah program tersebut secara efektif mendorong pertumbuhan karyawan dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Alat untuk manajemen kinerja, rencana kompensasi, dan sistem penghargaan harus menjadi bagian dari hal ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Memanfaatkan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Kinerja Pegawai Bengkel Daniyah Lubis Motorberpegang pada temuan penelitian berdasarkan kajian teori. Penerapan sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan pada Bengkel Daniyah Lubis Pekanbaru dapat disimpulkan memiliki hasil yang kurang efektif hal ini dapat ditentukan dengan mengevaluasi kontribusi kinerja staf dan kepatuhan penilaian. Partisipasi karyawan dinilai memuaskan berdasarkan laporan pelanggan tentang praktik mereka.

Setelah penelitian dan analisis dapat disimpulkan telah diketahui dengan baik bahwa kinerja berpengaruh ketika sistem akuntansi sumber daya manusia digunakan. Di Bengkel Daniyah Lubis Motor Kota Pekanbaru, tenaga kerja semakin efisien dan semakin baik berkat penambahan mekanik yang lebih mumpuni dan akuntabel. Bertanggung jawab dan memiliki banyak pengalaman kerja di sektor bengkel. Bengkel memiliki opsi untuk meningkatkan bonus gaji karyawan guna meningkatkan semangat pekerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

Bailey, C., & Mankin, D. (2018). Kelliher, C., & Garavan, T. (2018), Strategic human resource management. Oxford university press.

- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Gardjito, A. H., Al, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 13, Issue 1).
- Handayani, S., Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *EEAJ*, 8(2), 743–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Mulyadi, P. (2017). NEGARA INDONESIA (BNI) 46 CABANG DENPASAR a Ni Made Ayu Paramitha, b Made Mulyadi. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi/306>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Rialmi, M., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. 4(2).