

---

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI**  
(Studi kasus pada SPPBE PT PUSPITA CIPTA di Kuningan)

*Rio Kencono*

Jurusan Keuangan & Perbankan – Akademi AAKPI Serang Banten

**ABSTRAK**

Dengan berkembangnya suatu perusahaan, maka aktivitas-aktivitas yang dilakukannya akan semakin luas dan kompleks. Diantara aktivitas perusahaan yang ada, aktivitas penggajian merupakan aktivitas yang penting karena aktivitas penggajian berkaitan dengan sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya sistem informasi akuntansi gaji yang baik yang dapat menunjang efektivitas pengendalian internal gaji.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah sistem informasi gaji yang memadai berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji. Penulis melakukan penelitian terhadap kegiatan penggajian pada PT Puspita Cipta di Kuningan. Hipotesis yang diajukan adalah sistem informasi akuntansi gaji yang memadai berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai data sehingga menghasilkan informasi yang berguna untuk menganalisis masalah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, penulis memperoleh gambaran bahwa dalam melakukan aktivitasnya, telah menerapkan sistem informasi akuntansi gaji yang memadai dan juga telah melaksanakan proses pengendalian internal gaji secara efektif.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT Puspita, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi gaji yang memadai berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji.

*Kata Kunci : Sistem penggajian, Efektivitas pengendalian, gaji*

**PENDAHULUAN**

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang bermutu agar dapat bekerja secara efisien. Hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh suatu penghasilan atau keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang profesional dalam mengendalikan perusahaan. Sebagai

imbangan, kepada sumber daya tersebut, perusahaan telah menjanjikan suatu kontra prestasi yang berupa gaji.

Gaji mempunyai arti sebagai berikut: gaji merupakan suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya : bulanan. Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan unsur terbesar, diperlukan kecermatan dan ketepatan didalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya.

Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji perlu diatur tingkatan kerja yang

sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan-ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus ditetapkan kebijakan-kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir-formulir dan catatan-catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Suatu sistem informasi akuntansi gaji yang baik dalam suatu perusahaan, diharapkan akan diperoleh suatu data informasi yang pasti mengenai gaji, sehingga perusahaan dapat mengalokasikan biaya seefisien mungkin dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Perusahaan yang besar, pimpinan perusahaan tidak mungkin mengendalikan secara menyeluruh terhadap biaya tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengendalian internal yang memadai terhadap gaji. Salah satu bentuk perhatian yang harus ditekankan oleh perusahaan, adalah dalam pengawasan pelaksanaan prosedur penetapan dan pembayaran gaji para pegawai.

Alasan mengapa prosedur gaji ini merupakan salah satu masalah dalam satu instansi/perusahaan adalah:

1. Dalam suatu perusahaan yang mempunyai jumlah tenaga kerja cukup banyak, komponen biaya gaji merupakan komponen biaya yang cukup besar dan berarti.
2. Kompleksnya perhitungan gaji dalam perusahaan.
3. Di dalam beban gaji terjadi pemborosan yang disebabkan jumlah biaya gaji yang dikeluarkan tidak sesuai dengan yang dianggarkan.

Dari alasan-alasan tersebut, permasalahan pengelolaan beban akan menjadi salah satu unsur penting. Oleh sebab itu, diperlukan salah satu alat bantu dalam bentuk sistem akuntansi gaji yang sebaik mungkin.

Adapun kebutuhan sistem akuntansi dewasa ini, dalam menyajikan informasi telah ditunjang dengan penyajian data

akuntansi secara *elektronik data processing* ( EDP )komputer yang dapat menyajikan data menjadi informasi yang efektif dan efisien dibandingkan sistem akuntansi secara manual. Seperti halnya pada SPPBE Puspita Cipta masalah yang ada yaitu masih menggunakan sistem akuntansi secara manual dan komputer hanya digunakan sebagai alat bantu untuk menginput data.

Untuk menciptakan suatu pengendalian internal yang memadai diperlukan suatu sistem informasi akuntansi yang baik. Sistem informasi akuntansi itu merupakan keseluruhan prosedur dan teknik yang diperlukan untuk mengumpulkan data dan mengolahnya sehingga menjadi informasi yang diperlukan sebagai alat bantu pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pengawasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini penulis memilih judul: “*Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji pada SPPBE PT. Puspita Cipta*”.

### **Rumusan Masalah**

Penulis mengidentifikasi masalah ini sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penggajian pada SPPBE PT Puspita Cipta?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta?
3. Bagaimana pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem penggajian pada SPPBE PT Puspita Cipta.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta.

## Metode Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan dengan metode penelitian deskriptis analitis dengan pendekatan studi kasus, yaitu suatu penelitian yang membahas dan menganalisis masalah-masalah yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Penulis menggunakan metode tersebut dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan secara praktik mengenai sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam aktivitas gaji. Agar dapat memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka dibutuhkan adanya data serta informasi yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

## LANDASAN TEORI

### Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:849) adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

Sedangkan pengertian pengaruh menurut Badudu dan Zain dalam (1994:1031) R. Arif Ginanjar (2007:18) yaitu sebagai berikut :

Pengaruh adalah (1) daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi, (2) sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain, dan (3) tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sesuatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Sehingga dalam penelitian ini, penulis meneliti seberapa besar daya yang ada atau ditimbulkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan terhadap Informasi Penjualan yang Berkualitas.

### Sistem

Menurut Mulyadi 2001:2 “sistem adalah Sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang

berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu”. Dari definisi ini dapat dirinci lebih lanjut pengertian umum mengenai system sebagai berikut :

1. Setiap system terdiri dari unsur-unsur. Sistem pernapasan kita terdiri dari suatu kelompok unsure, yaitu hidung, saluran pernapasan, paru-paru dan darah.
2. Unsur Merupakan bagian terpadu dari system yang bersangkutan.
3. Unsur system bekerjasama untuk mencapai tujuan system.
4. Suatu system merupakan bagian dari system lain yang lebih besar.

### Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Beberapa definisi tentang pengertian sistem informasi akuntansi telah dikemukakan oleh para pakar, antara lain dikemukakan oleh Bodnar (1995:2) sebagai berikut:

*“An accounting information system is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial data into information”.*

Sedangkan menurut Wing Wahyu Winarno (1994:9) pengertian dari sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Komponen organisasi yang dirancang untuk mengolah data keuangan menjadi informasi atau laporan keuangan, yang ditujukan kepada pihak internal maupun eksternal perusahaan”.

Dari kedua definisi di atas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber, seperti manusia dan peralatan yang didesain untuk mengubah data menjadi informasi yang mempunyai akibat finansial bagi perusahaan yang menjadi dasar bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dalam merencanakan dan mengendalikan perusahaan guna mencapai tujuannya.

## Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Pedoman sistem informasi akuntansi menjadi pedoman bagi petugas tata usaha (*clerical operation*) dalam melaksanakan aktivitas, terdiri dari ruang lingkup sistem informasi akuntansi dan berbagai prosedur yang juga merupakan unsur-unsur sistem informasi akuntansi.

Seperti yang dikemukakan oleh Wilkinson (1995:4) yang dialihbahasakan oleh Agus Maulana terdapat beberapa unsur sistem informasi akuntansi antara lain:

1. Sumber daya manusia dan alat
2. Data (catatan-catatan dan formulir-formulir)
3. Informasi.

Unsur-unsur sistem informasi akuntansi pada dasarnya mencakup segala sesuatu yang dapat dijadikan pedoman bagi petugas akuntansi didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## Gaji

Pemberian imbalan balas jasa oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk gaji, upah, insentif bonus atau dalam bentuk *benefit*, sebenarnya merupakan hal yang rutin dalam arti selalu dihadapi oleh pimpinan perusahaan.

Namun demikian tidak jarang kita mengamati adanya karyawan yang mengeluh, seringkali karyawan terlambat hadir, adanya kesiapsiagaan dari karyawan untuk memperoleh kesempatan yang lebih baik dari perusahaan lain, peningkatan jumlah karyawan berhenti, terjadinya tuntutan kenaikan gaji, atau terjadinya pemogokan, semua ini merupakan gejala-gejala nyata yang dapat kita lihat, yang disebabkan oleh kurang adanya pemantapan dalam sistem pengendalian pemberian imbalan balas jasa yang sebenarnya merupakan akibat dari berbagai hal yang mungkin timbul dari perusahaan sendiri.

Tidak jarang kita melihat adanya pimpinan perusahaan atau pemilik yang menganggap bahwa karyawan harus

tunduk pada ketentuan yang berlaku, karena di luar masih banyak yang mencari pekerjaan. Akibatnya adalah pimpinan perusahaan dapat menentukan besarnya imbalan balas jasa begitu saja tanpa melihat akibatnya yang timbul dikemudian hari.

## Sistem Informasi Akuntansi Gaji

Sistem informasi akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan terdiri dari sumber daya manusia, data yang terdiri dari prosedur dan catatan-catatan serta formulir yang digunakan untuk menetapkan secara tepat dan akurat berapa gaji yang harus diterima oleh setiap pegawainya, berapa gaji yang harus dipotong, missal untuk pajak penghasilan pegawai pada perusahaan serta sisa gaji yang benar-benar telah dibayarkan kepada pegawai, serta informasi yang diperlukan untuk kegiatan prosedur penggajian tersebut.

## Sistem dan Prosedur Penggajian

Adapun sistem dan prosedur akuntansi yang terdapat dalam pengelolaan gaji menurut La Midjan (1992:262) terdiri dari tiga bagian yaitu :

1. Sistem dan prosedur penempatan karyawan (*employment procedures*).
2. Sistem dan prosedur pencatatan waktu (*timekeeping procedures*).
3. Sistem dan prosedur pembayaran gaji (*payroll procedures*)”

Uraian dari ketiga bagian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sistem dan prosedur penempatan karyawan  
Sistem dan penempatan karyawan merupakan kegiatan bagian personalia yang terdiri dari kegiatan:
  - a. Pencarian karyawan (*recruiting*)
  - b. Mengadakan wawancara (*interview*)
  - c. Menempatkan karyawan
2. Sistem dan prosedur pencatatan waktu  
Terdiri dari kegiatan pencatatan waktu, yaitu:
  - a. Pencatatan waktu hadir,
  - b. Pencatatan waktu kerja,

3. Sistem dan prosedur pembayaran gaji  
Fungsi bagian pembuat daftar gaji dan upah adalah:
  - a. Untuk menghitung gaji yang harus dibayarkan pada masing-masing karyawan.
  - b. Untuk mencatat (*jurnal entry*) yang berhubungan dengan pembayaran gaji serta membuat formulir dan laporan yang ditentukan oleh peraturan mengenai berbagai pegawai perusahaan.
  - c. Membuat statistik gaji.
  - d. Menyelenggarakan arsip tentang gaji yang diperlukan, yaitu aspek-aspek hukum dari pembuatan daftar gaji.

### **Pengertian Pengendalian Internal**

Pengertian pengendalian internal menurut Arens dan Lobbecke (1997:290) adalah sebagai berikut:

*“The system consists of many specific policies and procedures designed to provide management with reasonable assurance”.*

Sedangkan menurut IAI (1994:319) pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal merupakan satuan usaha yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan tertentu satuan usaha akan tercapai”.

Dari kedua pengertian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal menekankan tujuan yang hendak dicapai dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian pengertian pengendalian internal di atas berlaku baik bagi perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin maupun dengan komputer.

### **Kerangka Pemikiran**

Setiap pimpinan perusahaan menghendaki agar perusahaannya dapat

hidup terus menerus dan semakin berkembang dikemudian hari. Oleh karena itu ia selalu berusaha semaksimal mungkin agar perusahaannya terhindar dari faktor-faktor yang menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan yang dia pimpin.

Agar perusahaan dapat bertahan dan semakin berkembang diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dengan tingkat kontra prestasi yang berbeda, sesuai dengan prestasi yang disumbangkan pada perusahaan untuk membantu pengadministrasian gaji diperlukan suatu sistem penggajian agar pelaksanaan yang dilakukan dapat terkoordinasi dengan baik.

Karena sebagaimana diketahui dalam merancang suatu pengendalian internal yang efektif, pimpinan perusahaan memperhatikan 3 kepentingan, sebagai berikut :

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Menyediakan laporan keuangan yang dapat diandalkan.
3. Mendorong ditaatinya setiap peraturan dan hukum yang telah ditetapkan.

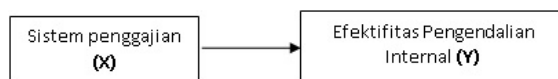
Seperti dikemukakan di atas dapat disimpulkan, dengan adanya pengendalian internal yang memadai dalam hal ini memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut, diharapkan segala kesalahan, penyimpangan, kecurangan, dan hal-hal yang meragukan perusahaan dapat ditekan serendah mungkin.

Seperti halnya pada SPPBE PT Puspita dalam proses penggajian tidak teratur dengan baik, sehingga perusahaan merasa kesulitan dalam mengkordinirnya, dan ada juga karyawan dalam penerimaan gaji merasa ada kecurangan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dijalannya, karena pada perusahaan ini system penggajian yang diterima juga berpengaruh dari kehadiran karyawannya yang tidak masuk kerja. Untuk itu perusahaan perlu merancang system penggajian yang nantinya akan efektif terhadap pengendalian internal perusahaan. Hal ini juga akan memudahkan pimpinan

dalam memeriksa dan mengelola laporan keuangan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi gaji yang memadai terkandung didalamnya pengendalian internal atas gaji yang memadai sangat dibutuhkan, karena kedua variabel tersebut akan sangat membantu pimpinan perusahaan dalam melakukan pengendalian terhadap gaji.

Melihat dari permasalahan di atas dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara konseptual/pemikiran penulis terdapat pengaruh Sistem penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Keterangan :

$X$  = Sistem penggajian

$Y$  = Efektivitas Pengendalian Internal

$\rightarrow$  = Garis yang Menggambarkan Pengaruh antara  $X$  terhadap  $Y$

### Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap permasalahan penelitian, yang harus di uji kebenaran empirisnya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penulis mengajukan hipotesis:

**“Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji.”**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis lakukan dengan metode penelitian deskriptis analitis dengan pendekatan studi kasus, yaitu suatu penelitian yang membahas dan menganalisis masalah-masalah yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Penulis menggunakan metode tersebut dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan secara praktik mengenai sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam aktivitas gaji. Agar dapat memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka

dibutuhkan adanya data serta informasi yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

### Operasional Variabel

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan yaitu Peranan Sistem Informasi Gaji dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Gaji, maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel X (Variabel Independen/Variabel Bebas)  
Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau dengan kata lain, variabel bebas adalah suatu variabel yang tidak tergantung pada variabel tidak bebas. Maka yang menjadi variabel independen adalah peranan sistem informasi akuntansi gaji.
2. Variabel Y (Variabel Dependen/Variabel Tidak Bebas)  
Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang bebas atau dengan kata lain, variabel tidak bebas adalah suatu variabel yang tergantung pada variabel bebas. Maka yang menjadi variabel dependen adalah efektivitas pengendalian internal gaji.

### Tabel Operasional Variabel

Nama Variabel	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
Sistem Informasi Akuntansi Gaji (Variabel X)	Unsur-unsur sistem penggajian	1. SDM dan alat 2. Data 3. Informasi	Kuesioner
Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (Variabel Y)	Unsur-unsur pengendalian internal  Terdapatnya tujuan pengendalian internal gaji	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penetapan Resiko 3. Sistem Informasi dan Komunikasi 4. Aktivitas Pengendalian 5. Pemantauan  1. Keabsahan 2. Otorisasi 3. Kelengkapan 4. Penilaian 5. Klasifikasi 6. Tepat waktu 7. Posting dan pengikhtisaran	Kuesioner

### Populasi dan Penarikan Sampel

Sedangkan untuk sampelnya penulis hanya mengambil dua satuan kerja, dimana

tiap bagian diambil sebanyak 5 orang sebagai responden di SPPBE PT Puspita Cipta baik untuk variabel *independen* dan variabel *dependen*

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penulis menggunakan cara Kuesioner, yaitu dengan menggunakan data pertanyaan terukur yang ada hubungannya dengan peranan sistem informasi akuntansi gajidalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji.

### Analisis Data

Didalam mengolah data yang diperoleh teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis statistik, yaitu dari data-data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas; uji realibilitas, uji regresi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### Uji Validitas

Prosedur untuk melakukan uji validitas instrument terdiri atas langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor variable dari skor butir, dimana jumlah dari skor butir merupakan skor variable.
2. Menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor variable (Y) . Data pada penelitian ini merupakan data ordinal maka perhitungan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2006: 282) menggunakan rumus koefisien korelasi Spearman Rank.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n-1)}$$

Dimana:

$\rho$  = Koefisien korelasi spearman rank

n = Jumlah responden

3. Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi Spearman Rank hasil perhitungan ( $\rho$ ) dengan koefisien

korelasi pada table ( $\rho_{\text{tabel}}$ ). Butir item dinyatakan signifikan atau valid apabila  $\rho > \rho_{\text{tabel}}$ .

### Uji Reliabilitas

Metode untuk mencari reliabilitas intern dengan rumus Cronbach's Alpha menurut **Husein Umar** (2003: 207) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

$r_{11} =$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir/pertanyaan

$\sigma$  = Varians sisa

(Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila Alphanya ( $\sigma$ ) > 0,60 )

Dalam analisis statistiknya untuk mengukur pengaruh antar variabelnya penelitian ini menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) release 15.

Metode statistik yang digunakan untuk mencari besar serta jenis hubungan antara kedua variabel tersebut adalah metode korelasi Rank Sperman, dimana dalam metode ini skor yang didapat dari hasil kuesioner akan diranking dan diberi bobot. Nilai koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) berkisar antara  $-1 < r_s < 1$ . Tanda negatif / positif menurut Sugiyono( 2000 : 149 ) dapat diartikan sebagai berikut:

### Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 - 0,199	+ dan -	Hubungan sangat rendah
0,20 - 0,399	+ dan -	Hubungan yang rendah
0,40 - 0,599	+ dan -	Hubungan yang cukup kuat
0,60 - 0,799	+ dan -	Hubungan yang kuat
0,80 - 1,000	+ dan -	Hubungan yang sangat kuat

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu, diperlukan Uji t.

Menurut Husein Umar (2003: 316), yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

t = Uji statistik hitung

r = Nilai korelasi

n = Banyaknya sampel

### Uji Validitas Instrumen Penelitian

Dalam perhitungan validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item angket dengan skor total dari angket. Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS Versi 17, diperoleh nilai validasi instrumen penelitian variabel X seperti dalam tabel dibawah ini :

#### Item-Total Statistics Variabel X

No. Item	r hitung	R kritis	Keterangan
1	0.616	0,361	Valid
2	0.433	0,361	Valid
3	0.450	0,361	Valid
4	0.378	0,361	Valid
5	0.630	0,361	Valid
6	0.511	0,361	Valid
7	0.607	0,361	Valid
8	0.403	0,361	Valid
9	0.358	0,361	Valid
10	0.488	0,361	Valid
11	0.442	0,361	Valid
12	0.482	0,361	Valid
13	0.382	0,361	Valid
14	0.435	0,361	Valid
15	0.505	0,361	Valid
16	0.462	0,361	Valid
17	0.377	0,361	Valid
18	0.375	0,361	Valid
19	0.363	0,361	Valid
20	0.382	0,361	Valid

#### Output Pengolahan Data SPSS Ver. 17

Pada tabel diatas, dikolom *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor item dengan skor total item yang digunakan untuk menguji validitas variabel X. Nilai *corrected item total correlation* pada item 1 sebesar 0,616 dan seterusnya adalah nilai  $r_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  untuk menentukan validitas instrumen. Dengan menggunakan responden sebanyak 30, maka nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,361.

Pada table diatas terlihat bahwa koefisien korelasi dari butir pernyataan item 1 sampai dengan item 20, semuanya menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga sesuai dengan kriteria pengujian tes validitas seluruh item angket tentang system penggajian (variabel X) dinyatakan semuanya memiliki status *valid* artinya dalam menjalankan fungsinya dalam mengukur variabel X, instrumen tersebut mampu memberikan hasil ukur sesuai dengan yang dikehendaki secara tepat.

Selanjutnya pada pengujian validitas variabel Y (Efektifitas Pengendalian Internal ) dengan menggunakan aplikasi SPSS 17 dihasilkan output sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

#### Item-Total Statistics Variabel Y

No. Item	r hitung	R kritis	Keterangan
1	0.502	0,361	Valid
2	0.500	0,361	Valid
3	0.374	0,361	Valid
4	0.481	0,361	Valid
5	0.494	0,361	Valid
6	0.530	0,361	Valid
7	0.489	0,361	Valid
8	0.704	0,361	Valid
9	0.772	0,361	Valid
10	0.419	0,361	Valid
11	0.700	0,361	Valid
12	0.803	0,361	Valid
13	0.729	0,361	Valid
14	0.761	0,361	Valid
15	0.814	0,361	Valid
16	0.676	0,361	Valid
17	0.639	0,361	Valid
18	0.654	0,361	Valid
19	0.661	0,361	Valid
20	0.685	0,361	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan kolom *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor item dengan skor total item yang digunakan untuk menguji validitas variabel Y. Nilai *corrected item total correlation* pada item 1 sebesar 0,502 dan seterusnya adalah nilai  $r_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk menentukan validitas instrumen. Dengan menggunakan responden sebanyak 30,



maka nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,361.

Berdasarkan tabel di atas tersebut terlihat bahwa koefisien korelasi dari butir pernyataan item 1 sampai dengan item 20,  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga sesuai dengan kriteria pengujian tes validitas seluruh item angket tentang efektivitas pengendalian internal (variabel Y) dinyatakan *valid* artinya dalam menjalankan fungsinya dalam mengukur variabel Y, instrumen tersebut mampu memberikan hasil ukur sesuai dengan yang dikehendaki secara tepat.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam pengujian reliabilitas, suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,8 (Kuncoro dalam Situmorang, 2008).

Berdasarkan pengujian reliabilitas tentang variabel X dengan menggunakan SPSS version 17 for windows dihasilkan output sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

#### Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of item</i>
.772	20

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai  $r_{11} > 0,444$  atau  $0,772 > 0,444$  sehingga variabel Sistem penggajian (X) adalah **reliabel**. yang artinya bahwa tiap butir instrument dapat dipercaya.

Berdasarkan pengujian reliabilitas tentang variabel Y dengan menggunakan SPSS version 17 for windows dihasilkan output sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

#### Uji Reliabilitas Efektivitas pengendalian Internal

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of item</i>
.914	20

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai  $r_{11} > 0,60$  atau  $0,914 > 0,6$  sehingga variabel efektivitas

pengendalian internal (Y) adalah **reliabel**. yang artinya bahwa tiap butir instrument dapat dipercaya.

### Analisis Deskriptif Variabel X dan Variabel Y

Untuk menginterpretasikan gambaran secara deskriptif mengenai sistem penggajian (Variabel X) dan efektivitas pengendalian internal (variabel Y) pada SPPBE, penulis melakukan analisis secara tabulasi terhadap data yang diperoleh, yakni berupa hasil tanggapan dari responden dalam angket yang telah disebarakan sebanyak 30 (tiga puluh) eksemplar.

#### Analisis Deskriptif Variabel X (Sistem Penggajian)

Dari penjelasan tentang tanggapan responden mengenai sistem penggajian pada SPPBE PT Puspita Cipta, item pernyataan yang memiliki tanggapan responden yang paling baik adalah selalu dilakukan pengecekan kembali di dalam laproran penggajian. Sedangkan pernyataan yang memiliki tanggapan paling rendah adalah dalam hal arsip karyawan baru di catat dan didokumentasikan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap hasil tanggapan responden mengenai sistem penggajian pada SPPBE secara keseluruhan maka dilakukan klasifikasi skor data berdasarkan deskripsi statistik variabel X sebagaimana terlihat pada table:

#### Deskripsi Statistik Variabel X

##### Descriptive Statistics

Variabel	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Sistem Penggajian	30	27.00	42.00	39.8333	2.73021
Valid N (listwise)	30				

#### Output Pengolahan Data dengan SPSS 17 for Windows

Pengklasifikasian skor data variabel X dibagi menjadi 3 kategori, diantaranya : kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah. Adapun untuk menentukan nilai klasifikasi skor maka digunakan range sebagai berikut :

1. Kategori Tingkat Tinggi : Mean + SD Keatas  
 $\rightarrow 39.833 + 2.730 = 42,563$   
 dibulatkan : 43 ke atas
2. Kategori Tingkat Sedang :  
 (Mean - SD) + 1 sampai (Mean + SD) - 1  
 $(37) + 1 = 38$  sampai dengan  $(43) - 1 = 42$
3. Kategori Tingkat Rendah : Mean - SD Kebawah  
 $39.833 - 2.730 = 37,103$  dibulatkan : 37 ke bawah Berdasarkan hasil analisa, diperoleh nilai klasifikasi pada setiap kategori sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Klasifikasi Skor Data Variabel**

Tabel Klasifikasi Skor Data Variabel Y			
Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$\geq 63$	0	0 %
Sedang	55 – 62	29	96,7 %
Rendah	$\leq 54$	1	3,3 %
Jumlah		30	100,0 %

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 orang, bahwa tidak ada pegawai yang memberikan penilaian mengenai system penggajian pada ketegori kategori tinggi. Sebagian besar responden memberikan penilaian atas system penggajian pada SPPBE pada kategori sedang yakni sebanyak 93,3 % (28 orang), sedangkan responden yang memberikan penilaian system penggajian pada kategori rendah hanya 6,7 % (2 orang).

Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian terhadap system penggajian sebagai suatu sistem yang terdiri dari seperangkat komponen dan sumber daya yang terorganisir dan bekerjasama dalam mengolah data menjadi informasi gaji yang dibutuhkan pada SPPBE berada pada kategori sedang artinya dinilai telah baik.

### Analisis Deskriptif Variabel Y (Efektivitas Pengendalian Internal Gaji)

Untuk memberikan interpretasi mengenai keadaan efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE berdasarkan hasil

tanggapan responden pada angket yang berkaitan dengan indikator efektivitas pengendalian internal gaji maka akan dilakukan klasifikasi skor data berdasarkan deskripsi statistik variabel Y sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel  
Klasifikasi Skor Data Variabel X**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$\geq 43$	0	0 %
Sedang	38 – 42	28	93,3 %
Rendah	$\leq 37$	2	6,7 %
Jumlah		30	100,0 %

### Output Pengolahan Data dengan SPSS 17 for Windows

Pengklasifikasi skor data variabel Y dibagi menjadi 3 kategori, yaitu : kategori tingkat tinggi, kategori tingkat sedang, dan kategori tingkat rendah. Adapun untuk menentukan nilai klasifikasi skor maka digunakan range sebagai berikut :

1. Kategori Tingkat Tinggi : Mean + SD Keatas  
 $\rightarrow 58.900 + 4.421 = 63,321$   
 dibulatkan : 63 ke atas
2. Kategori Tingkat Sedang :  
 (Mean - SD) + 1 sampai (Mean + SD) - 1  
 $\rightarrow (54) + 1 = 55$  sampai dengan  $(63) - 1 = 62$
3. Kategori Tingkat Rendah : Mean - SD Kebawah  
 $\rightarrow 58.900 - 4.421 = 54,479$  dibulatkan : 54 ke bawah

Berdasarkan hasil analisa, diperoleh nilai klasifikasi pada setiap kategori sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel  
Klasifikasi Skor Data Variabel Y**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$\geq 63$	0	0 %
Sedang	55 – 62	29	96,7 %
Rendah	$\leq 54$	1	3,3 %
Jumlah		30	100,0 %

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada yang memberikan penilaian pada kategori tinggi terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE. Kebanyakan penilaian terhadap pengendalian internal gaji berada pada kategori sedang yakni sebanyak 96,7

% (29 orang). Sedangkan penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada kategori rendah hanya 3,3 % (1 orang).

Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE berada pada kategori sedang, artinya pengendalian internal gaji sebagai proses penilaian terhadap serangkaian prosedur dan aktivitas dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan sehinggadiperoleh keyakinan yang memadai telah berjalan cukup efektif.

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara variabel X (system Penggajian) dengan variabel Y (efektivitas pengendalian internal gaji), dalam hal analisa korelasi yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 17 diperoleh output korelasi sebagaimana tampak dalam tabel berikut ini.

Tabel Koefisien Korelasi

			Sistem Penggajian	Efektivitas Pengendalian Internal Gaji
Spearman's rho	Sistem Penggajian	Correlation Coefficient	1.000	.442*
		Sig. (2-tailed)	.	.014
		N	30	30
	Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	Correlation Coefficient	.442*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.014	.
		N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil output pengolahan data dengan SPSS versi 17 for Windows

Dari tabel di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi antara variabel X (Sistem Penggajian) dengan variabel Y (efektivitas pengendalian internal gaji) adalah sebesar 0,442.

Jika dikaitkan dengan pedoman taksiran koefisien korelasi terlihat bahwa nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sedang yakni berada pada koefisien 0,40 – 0,599 artinya bahwa hubungan antara system penggajian dengan

efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE adalah sedang.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi system penggajian dalam mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0,442^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0,1954 \times 100 \%$$

$$Kd = 19,54 \%$$

Dari analisa determinasi diperoleh nilai sebesar 19,54 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE adalah sebesar 19,54 %, sedangkan sisanya sebesar 80,46 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengujian Signifikansi

Untuk mengetahui taraf signifikansi nilai r, maka selanjutnya nilai r kita substitusikan kedalam rumus uji t, sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,442 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,442^2}}$$

$$t = 0,442 \sqrt{\frac{28}{1-0,442^2}}$$

$$t = 0,442 \sqrt{\frac{28}{0,8046}}$$

$$t = 0,442 \sqrt{34,79999}$$

$$t = 0,442 \times 5,89914$$

$$t = 2,6047125$$

$$t = 2,604$$

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,604 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n - 2 = 28$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,701. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar

dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan diterima. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan *diterima*, artinya sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta Kuningan.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE, pada bagian ini akan dibahas hasil dari penelitian tersebut diantaranya mengenai gambaran sistem penggajian dan efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE serta bagaimana pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE.

Dalam analisa mengenai gambaran sistem penggajian dan efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE dilakukan dengan membuat klasifikasi skor data berdasarkan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Berdasarkan hasil analisa mengenai gambaran sistem penggajian pada SPPBE bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 orang, tidak ada pegawai yang memberikan penilaian mengenai sistem penggajian pada kategori kategori tinggi. Sebagian besar pegawai memberikan penilaian atas sistem penggajian pada SPPBE pada kategori sedang yakni sebanyak 93,3 % (28 orang), sedangkan pegawai yang memberikan penilaian sistem penggajian pada kategori rendah hanya 6,7 % (2 orang).

Selanjutnya, menyangkut gambaran efektivitas pengendalian internal gaji sesuai dengan tanggapan responden sebanyak 30 orang bahwa tidak ada yang memberikan penilaian pada kategori tinggi terhadap efektivitas pengendalian internal gaji. Kebanyakan penilaian terhadap pengendalian internal gaji berada pada kategori sedang yakni sebanyak 96,7 % (29 orang). Sedangkan penilaian terhadap

efektivitas pengendalian internal gaji pada kategori rendah hanya 3,3 % (1 orang).

Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji berada pada kategori sedang, artinya pengendalian internal gaji sebagai proses penilaian terhadap serangkaian prosedur dan aktivitas penggajian dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan sehingga diperoleh keyakinan yang memadai telah berjalan cukup efektif.

Dari hasil analisa korelasi diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel X (sistem penggajian) dengan variabel Y (efektivitas pengendalian internal gaji) adalah sebesar 0,442. Jika dikaitkan dengan pedoman taksiran koefisien korelasi terlihat bahwa nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sedang yakni berada pada koefisien 0,40 – 0,599 artinya bahwa hubungan antara sistem penggajian dengan efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE adalah sedang.

Dari analisa determinasi diperoleh nilai sebesar 19,54 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE adalah sebesar 19,54 %, sedangkan sisanya sebesar 80,46 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,604 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n - 2 = 28$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,701. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan diterima. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan *diterima*, artinya sistem penggajian berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada SPPBE PT Puspita Cipta Kuningan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 
- Hall, James A, 2009, ***Sistem Informasi***, Jakarta :Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2009, Standar Akuntansi Keuangan, Jakarta : Salemba Empat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002
- Mardi, 2011, ***Sistem Informasi Akuntansi***, Jakarta :Ghalia Indonesia
- Miles, BB., dan A.M. Huberman, 1992, Analisa Data Kualitatif, Jakarta : UI Press
- Moleng, Lexy J, 1990, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2008, ***Sistem Akuntansi***, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Bisnis***.Bandung :Alfabeta