

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.
(Studi Kasus BSI KCP Medan Barat)**

SKRIPSI

Oleh:

**LENI WIDI LESTARI
NPM.188330138**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.
(Studi Kasus BSI KCP Medan Barat)**

SKRIPSI

Oleh:

LENI WIDI LESTARI

NPM.188330138



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.
(Studi Kasus BSI KCP Medan Barat)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh:

LENI WIDI LESTARI

NPM.188330138

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus BSI KCP Kec. Medan Barat)

Nama : **LENI WIDI LESTARI**

NPM : 188330138

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Rana Fathinah Ananda, SE., M.Si)
Pembimbing

Mengetahui:



(Ahmad Rafiqi, BBA(Hons), MMgt., Ph.D, CIMA)
Dekan



(Fauziah Rahman, S.Pd., M.Ak)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 4/Agustus/2022

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus BSI KCP Kec. Medan Barat)”** yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan



LENI WIDI LESTARI
NPM.188330138

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : **LENI WIDI LESTARI**
NPM : 188330138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus BSI KCP Kec. Medan Barat). Dengan hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 4 Agustus 2022

Yang menyatakan

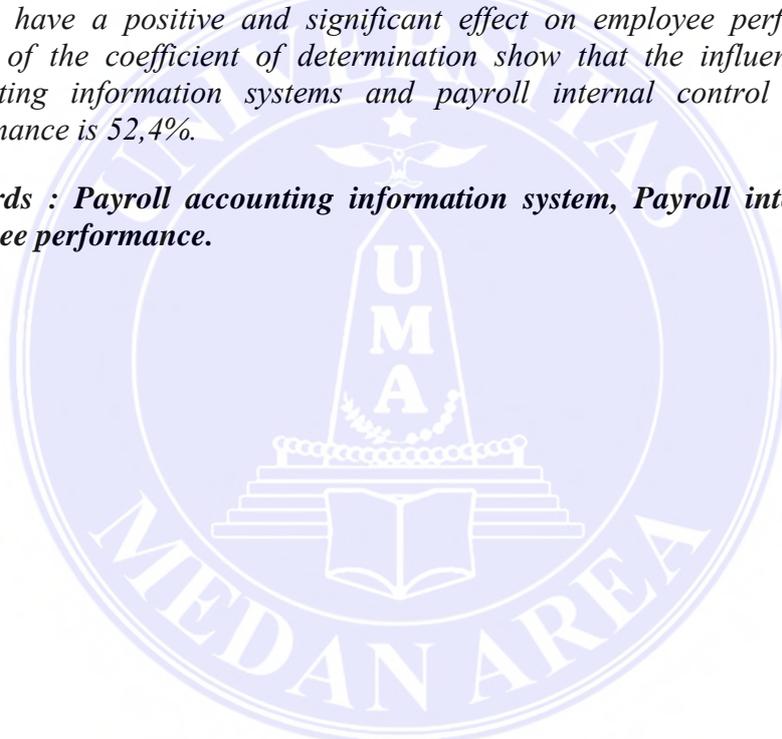


LENI WIDI LESTARI
NPM.188330138

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of payroll accounting information systems and payroll internal control on employee performance at Bank Syariah Indonesia (case study of KCP Medan Barat). This type of research is associative research. The population in this study were all employees of Bank Syariah Indonesia Kcp Medan Barat totaling 38 people. The data was obtained by distributing questionnaires to the entire population. Sampling was done by using saturated sampling technique. The tool used is the Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS 25) software. The results showed that the payroll accounting information system had a positive and significant effect on employee performance. the internal control system has a positive and significant effect on employee performance. Payroll accounting information systems and internal control have a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the influence of payroll accounting information systems and payroll internal control on employee performance is 52,4%.

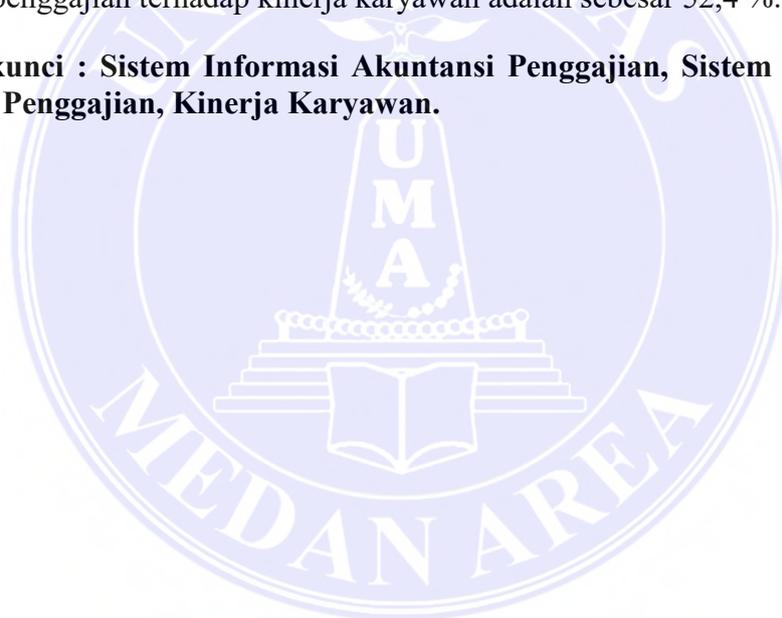
Keywords : *Payroll accounting information system, Payroll internal control, employee performance.*



ABSTRAK

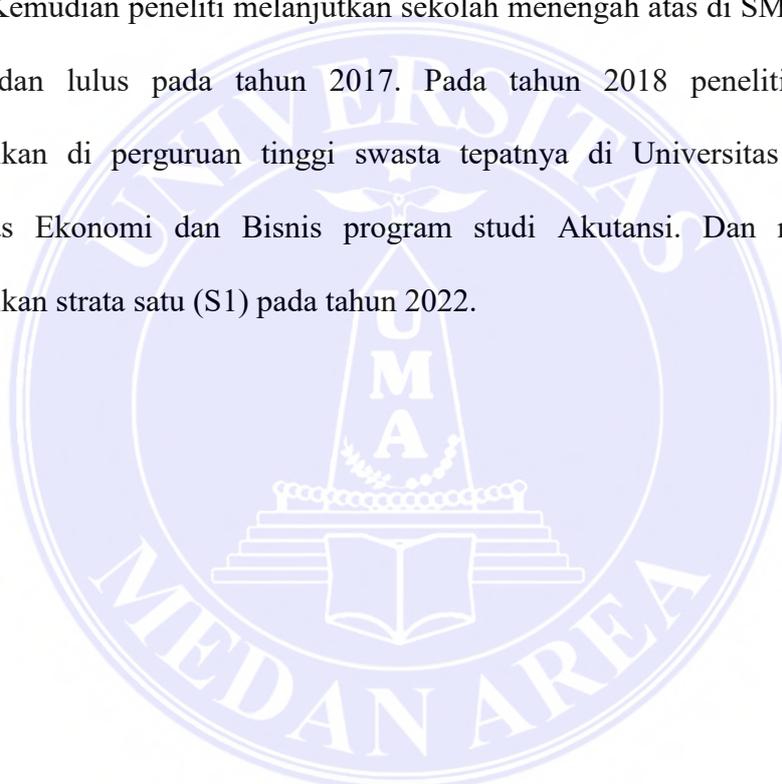
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (Studi kasus kcp Medan Barat). Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Medan Barat yang berjumlah 38 orang. Data tersebut didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh jumlah populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat bantu yang digunakan adalah perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences 25* (SPSS 25). Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,4 %.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Sistem Pengendalian Intern Penggajian, Kinerja Karyawan.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti Leni Widi Lestari dilahirkan di Tanjung Morawa, Sumatera Utara pada tanggal 14 Mei 1999. Peneliti merupakan anak keempat dari Bapak Martono dan Ibu Waginem. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2011 di SD N 107417 Sei Merah. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP N 1 Tanjung Morawa dan lulus pada tahun 2014. Kemudian peneliti melanjutkan sekolah menengah atas di SMK Swasta Nur Azizi dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta tepatnya di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Akutansi. Dan menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada tahun 2022.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam proposal ini ialah sistem penggajian pada karyawan Di Bank BSI dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sitem Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Strata-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan dari banyak pihak yang ikut terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada banyak pihak yang terlibat diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak. selaku Ketua program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak masukan, saran serta waktunya dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, CA, MM. selaku dosen ketua sidang yang telah memberikan masukan dan saran ddalampenyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Atika Rizki, SE, M.S.Ak selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Habibie, SE, M.Si selaku dosen Sekretaris yang telah memberikan banyak masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
9. Julperi Simarmata selaku Branch office KCP. Pulo Brayan yang sudah memberikan kepercayaan dan banyak bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Kedua orang tua Bapak Martono dan Ibu Waginem yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini, baik dukungan moril, materil, nasihat dan doanya. Serta saudara kandung saya Jumono, Hendrik dan Trika Puspa Sari yang telah memberikan banyak dukungan materil dan doanya.
12. Kepada rekan seperjuangan Isabella Harahap, Siti Ariska, Cut Sariyani, dan Siva Nadia yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat

Penulis menyadari masih sangat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, karena ilmu pengetahuan penulis yang masih sangat sedikit dan masih dalam proses pembelajaran, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis

harapkan sebagai masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini tidak hanya sebagai pemenuhan tugas saja tapi bisa bermanfaat untuk para pembaca.

Medan, 4 Agustus 2022

Penulis



Leni Widi Lestari

NPM.188330138



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Teori Dasar Sistem Informasi.....	7
2.2 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	7
2.2.1 Pengertian Sistem.....	7
2.2.2 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	8
2.2.3 Fungsi & Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	9
2.2.4 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	9
2.2.5 Dokumen yang Dibutuhkan Dalam Pembayaran Gaji	12
2.2.6 Fungsi Dalam Sistem Akuntansi Penggajian	13
2.3 Pengendalian Intern Penggajian	14
2.3.1 Penegertian Pengendalian Intern	14
2.3.2 Unsur Pokok Sistem Pengendalian Intern	16
2.3.3 Tujuan Sistem Pengendalian Intern Penggajian.....	16
2.3.4 Unsur Penendalian Intern Penggajian	18
2.3.5 Parameter Pengendalian Intern Penggajian.....	20
2.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.4.2 Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja	23
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.5 Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Konseptual	27
2.7 Hipotesis	28
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31

3.1.1 Jenis Penelitian.....	31
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.1.3 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel.....	32
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4 Skala Pengukuran.....	34
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5.1 Sumber Data.....	35
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	36
3.6.2 Regresi Linear Berganda.....	37
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8 Uji Hipotesis.....	38
3.9 Uji Koefisien Determinasi.....	39
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	41
4.2 Uji Statistik Deskriptif.....	43
4.2.1 Rincian penyebaran Kuesioner.....	43
4.2.2 Analisis statistik deskriptif.....	44
4.2.3 Karakteristik responden.....	45
4.2.4 Karakteristik jawaban reponden.....	48
4.3 Uji Kualitas Data.....	52
4.3.1 Uji Validitas.....	52
4.3.2 Uji Reabilitas.....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.1 Uji Normalitas.....	55
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	57
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.5 Uji Hipotesis.....	59
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	59
4.5.2 Uji Simultan (Uji f).....	61
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
4.7 Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.8 Pembahasan hasil penelitian.....	65
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 : Rencana Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 : Data Karyawan Bank Syariah Indonesia	32
Tabel 3.2 : Data Karyawan Rolling.....	32
Tabel 3.4 : Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.5 : Bobot Nilai Koesioner	35
Tabel 4.1 : Rincian Penyebaran Kuesioner	44
Tabel 4.2 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Gender	46
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.5 : Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.6 : Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.7 : Karakteristik Jawaban Responden Variabel Y	49
Tabel 4.8 : Karakteristik Jawaban Responden Variabel X1	50
Tabel 4.9 : Karakteristik Jawaban Responden Variabel X2	51
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel X1	52
Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel X2	53
Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Y	53
Tabel 4.13 : Hasil Uji Validitas Reabilitas	54
Tabel 4.14 : Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.15 : Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.16 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.17 : Hasil Uji Parsial	59
Tabel 4.18 : Hasil Uji Simultan	61
Tabel 4.19 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.20 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 : Logo Bank Syariah Indonesia	41
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 : Tabulasi dan Data Kuesioner.....	79
Lampiran 3 : Hasil Uji Data SPSS 25	93
Lampiran 4 : Tabel t, f dan r	100
Lampiran 5 : Surat Izin Prnrelitian	103
Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian.....	104



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Suatu Perusahaan harus memiliki sistem akuntansi yang baik untuk memudahkan segala kegiatan yang berjalan pada perusahaannya serta membantu perusahaan agar dapat memperoleh keuntungan. Sistem Akuntansi adalah sekelompok dari catatan, formulir dan laporan yang dikaitkan sedemikian rupa dengan tujuan untuk menyajikan informasi keuangan yang diperlukan oleh pihak manajemen agar memudahkan kegiatan pengelolaan pada suatu perusahaan (Mulyadi, 2016).

Kemudian catatan-catatan dan laporan yang berupa data dalam suatu perusahaan tersebutlah yang selanjutnya akan diolah menjadi suatu informasi dengan cara menggunakan sitem informasi Akuntansi. Menurut Mardi (2014) Sistem informasi Akuntansi merupakan sekelompok sumber daya yang dibentuk untuk mentransformasikan suatu data menjadi sebuah informasi. Informasi tersebut nantinya yang akan dikomunikasikan kepada para pemakai.

Untuk mendapatkan informasi yang efektif dan berdayaguna tentu saja perusahaan akan membutuhkan sistem informasi akuntansi yang baik sebagai penunjang dari kegiatan-kegiatan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu untuk membantu menunjang kegiatan, perusahaan membutuhkan sumber daya Manusia yang tidak lain adalah karyawan. Karyawan merupakan penjual jasa baik pikiran maupun tenaga untuk mendapat kompensasi sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2016). Artinya Karyawan merupakan Aset bagi

perusahaan karena dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja diperlukan imbalan dari jasa yang telah diberikan untuk meningkatkan kinerja yang baik dari para karyawan. Pembayaran gaji sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan sebagai tanggung jawab dalam memenuhi hak yang telah dimiliki para karyawan. Seperti yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 perusahaan wajib memberikan gaji/upah sesuai dengan kontrak yang telah disepakati dan para karyawan juga wajib bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan serta sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.

Untuk mendapatkan informasi yang baik tentu saja di butuhkan pengelolaan sistem informasi akuntansi yang professional agar memuaskan para karyawan dalam penerimaan gaji. Sistem informasi Akuntansi sendiri memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, maka dari itu perusahaan harus bisa memanfaatkan sistem informasi sebijak mungkin sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan. Semakin baik sistem informasi akuntansi pada suatu perusahaan maka informasi yang dihasilkan akan semakin efektif dan efisien. (Romney & Steinbart, 2019).

Apabila suatu sistem informasi akuntansi tidak dikelola dengan baik maka sistem yang terjadi pada suatu perusahaan akan mengalami kendala dan hambatan, informasi yang diterima juga tidak akurat sehingga akan menyebabkan kegagalan pada tujuan bisnis yang sebelumnya telah direncanakan. Masalah juga akan timbul jika suatu perusahaan melakukan perubahan sistem informasi akuntansi, perubahan sistem informasi akuntansi bisa saja terjadi karena adanya *merger*

dalam suatu perusahaan. *Merger* merupakan gabungan dari dua perusahaan atau lebih untuk membentuk perusahaan baru (Scott C. Whitaker, 2012)

Merger bisa saja dilakukana sebagai salah satu strategi untuk mengembangkan suatu perusahaan menjadi lebih besar dan berkembang dan merger dilakukan bukan tanpa alasan seperti tiga Bank BUMN Syariah yakni Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah yang telah melakukan merger pada tanggal 21 Januari, 2021, ketiga Bank tersebut resmi bergabung menjadi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk (BSI). Adanya penggabungan dari Tiga bank tersebut mengharuskan BSI melakukan migrasi untuk para nasabah, migrasi dilakukan untuk merubah kartu ATM dengan kartu yang baru.

Merger tidak hanya berdampak pada para nasabah tapi juga kepada para karyawan karena sistem yang digunakan BSI saat ini adalah sistem ex-Mandiri dan dari Observasi selama dilapangan Karyawan ex-BNIS masih belum terbiasa dengan sistem yang digunakan. Menurut Romney & Steinbart (2019) Peningkatan Sistem Informasi Akuntansi dengan struktur pengendalian intern yang tepat bisa membantu sistem dari bencana, kegagalan, kesalahan serta kecurangan. Artinya jika meninginkan hasil yang efektif suatu sistem harus didukung dengan pengendalian intern, dan dengan struktur yang tepat

Agar dapat mencapai pelaksanaan dalam mengelola sistem penggajian yang baik, suatu perusahaan memerlukan sistem pengendalian intern untuk menyajikan informasi mengenai pengendalian dan prosedur di dalam perusahaan. Menurut Niswonger (2008) pengendalian intern merupakan Peraturan serta prosedur yang melindungi aktiva dari adanya kekeliruan pengguna, meyakinkan bahwa informasi yang diberikan tepat dan meyakinkan bahwa peraturan dan

ketetapan telah diikuti. Untuk menghindari kekliruan dalam Sistem penggajian dibutuhkan pengendalian intern penggajian yang baik.

Berdasarkan hasil observasi selama merger pembayaran gaji mengalami sedikit keterlambatan pembayaran dan membuat karyawan sedikit khawatir, dan para karyawan harus memberikan laporan terlebih dahulu mengenai kekurangan jumlah gaji yang mereka terima, untuk menyesuaikan dengan jumlah yang seharusnya mereka terima, baik catatan absensi, catatan lembur serta nominal kekurangan yang belum diterima. itu artinya informasi yang diterima baik dari catatan absensi, lembur serta penentuan nominal gaji tidak akurat sehingga mengalami kekliruan, dan kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan diakhir migrasi dimana penumpukan antrian nasabah menjadi meningkat. maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern penggajian memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hendaryan, D & Roso, Sari, B, (2017) dimana Sistem informasi Akuntansi Penggajian berbasis Komputer berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Pengendalian intern penggajian juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun dalam penelitian Wea (2021) Sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dikarenakan sistem informasi akuntansi penggajian pada CV. Faromos belum digunakan dan dimanfaatkan oleh karyawan karena minimnya pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi penggajian, akan tetapi sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengendalian intern penggajian telah diterapkan dengan baik pada CV. Faromos.

Berdasarkan Observasi yang telah dilakukan di BSI dan meninjau dari beberapa penelitian terdahulu mengenai sistem penggajian dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan judul yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia?
2. Apakah Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia

3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Penegendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai topik dan masalah yang dibahas seperti sistem informasi akuntansi penggajian, dan penegndalian Intern Penggajain, serta sebagai media pembelajaran bagi peneliti untuk melatih dan mengembangkan pengetahuan mengenai penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi media informasi bagi perusahaan mengenai kaitan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhdap kinerja karyawan pada perusahaannya, serta untuk mengetahui apa yang perlu ditindak lanjuti dalam sistem penggajian

3. Bagi Akademisi

Dengan adanya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media refrensi bagi peneliti berikutnya serta untuk menambah wawasan keilmuan bagi civitas akademik

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar Sistem Informasi

Theory Of Reasoned Action (TRA) teori ini merupakan teori tindakan dengan alasan yang berhubungan dengan sikap serta prilaku individu dalam melaksanakan kegiatan. Dalam teori ini menjelaskan bahwa *behavior* dilakukan karena seseorang memiliki keinginan untuk menjalankannya karena minat prilaku akan menentukan prilakunya. (Fishbein dan Ajzen, 1975)

Dan teori ini menghasilkan model yang menyangkut dengan sistem informasi yaitu *Technology Acceptance Model (TAM)*. Teori ini dikembangkan oleh Davis (1889). Dimana model ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan faktor-faktor utama dari prilaku pengguna terhadap penerimaan penggunaan sistem. Model ini diharapkan dapat menunjukan bahwa penggunaan sistem informasi akan dipengaruhi oleh kemanfaatan dan variabel kemudahan pemakai. Artinya teori ini dapat digunakan untuk menilai sikap karyawan terhadap suatu penerimaan dalam penggunaan sistem informasi.

2.2. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

2.2.1 Pengertian Sistem

Krismaji (2015:1) mengemukakan bahwa secara *universal* suatu sistem diartikan sebagai rangkaian komponen yang saling terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Romey & Steinbart (2019:3) juga mendefinisikan Sistem sebagai serangkaian komponen yang terdiri dari dua atau lebih yang saling terikat guna mencapai suatu tujuan. Dan definisi sistem menurut Mulyadi (2016:2) merupakan

sekolompok elemen yang saling berhubungan erat antara satu sama lain, untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa suatu sistem merupakan gabungan-gabungan dari berbagai komponen yang dikolaborasikan untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi, mencatat, menyimpan, mengumpulkan dan mengelola data yang merupakan sebuah kegiatan yang akan dikelola sistem menjadi suatu informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2019:10).

Selanjutnya Krismaji (2015:4) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang bertujuan untuk memproses baik data maupun transaksi yang akan menghasilkan informasi yang akan berguna untuk mengendalikan, merencanakan, dan pengoprasian bisnis.

Jusuf (2011:4) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi sebagai proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan, dan penganalisisan data keuangan suatu entitas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahawa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang bekerja untuk melakukan pemrosesan data sehingga menghasilkan suatu informasi yang nantinya akan berguna bagi pengambilan keputusan dan data tersebut merupakan data yang berasal dari aktivitas Akuntansi baik itu pencatatan, pengelolaan, pengumpulan maupun pemrosesan transaksi-transaksi. Maka dari itu untuk mendapat suatu informasi

yang akurat, sistem informasi akuntansi dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin karena informasi berguna bagi pengendalian dan pengoprasian dalam bisnis salah satunya dalam pemrosesan gaji karyawan.

2.2.3. Fungsi & Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Krismaji (2015) mendefinisikan fungsi sistem informasi Akuntansi di dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Menyimpan serta mengumpulkan kegiatan yang telah dilaksanakan dalam perusahaan, sumber daya yang dipengaruhi kegiatan-kegiatan tersebut, dan para pelaku kegiatan tersebut
2. Mengolah data menjadi informasi yang dapat berdayaguna bagi manajemen
3. Menjadi pengendalian yang baik

La Midjan & Hazar Susanto (2010:37) mengemukakan bahwa tujuan utama dari sistem informasi Akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberi peningkatan kualitas Informasi
2. Sebagai sistem pengendalian intern dan untuk meningkatkan kualitas intern
3. Sebagai penekan bagi biaya-biaya usaha

2.2.4. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Gaji dan upah merupakan dua hal yang berbeda, keduanya memang imbal hasil dari balas jasa yang dilakukan perusahaan kepada karyawan namun keduanya memiliki perbedaan.

Mulyadi (2016: 309) menyatakan pada umumnya gaji merupakan pembayaran dari penyerahan jasa yang telah dikerjakan karyawan yang memiliki

jabatan dijenjang manajer sedangkan upah pada dasarnya adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Berbeda dengan gaji yang pada umumnya dibayarkan secara tetap setiap bulan, upah justru dibayarkan dengan melihat jam kerja, jumlah hari kerja atau dari jumlah produk yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Pengertian Gaji menurut undang-undang No 43. Tahun 19993 Gaji merupakan balas jasa atau *reward* atas prestasi kerja seseorang karena harus menjamin atau memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga secara layak, sehingga ia dapat memfokuskan perhatian dan kegiatannya hanya untuk menjalankan tugas yang dipercayai kepadanya.

Menurut Mulyadi (2016:373) Perusahaan sangat memerlukan sistem informasi akuntansi penggajian karena mempunyai hubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian berfungsi untuk menangani pembayaran gaji karyawan dari jasa yang telah mereka lakukan yang mempunyai jenjang manajer. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian merupakan Sistem yang terdapat dari jaringan prosedur . Diciptakan untuk mengatur pembayaran dari transaksi-transaksi gaji dan upah karyawan. (Mulyadi, 2016:13).

Selanjutnya Baridwan (2013:223) mendefinisikan bahwa sistem informasi Akuntansi Penggajian merupakan catatan, formulir, organisasi, fungsi serta laporan mengenai penggajian terhadap karyawan yang di bayar setiap bulan yang dikolaborasikan sedemikian rupa guna menyajikan informasi keuangan yang digunakan untuk memudahkan pengelolaan perusahaan yang dibutuhkan oleh manajemen. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi sangat berguna dalam membantu kegiatan oprasional

perusahaan dalam perhitungan, penyerahan serta pencatatan gaji karyawan secara merata karena sistem informasi akuntansi penggajian mengolah suatu data menjadi sebuah informasi yang membuat pembayaran gaji menjadi lebih efektif.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian adalah gabungan antara sekumpulan manusia dan sumber-sumber modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas ketersediannya informasi keuangan yang tersedia dalam bidang pembayaran gaji dimana informasi yang dibutuhkan tersebut berasal dari penggabungan dan pengolahan data transaksi yang terjadi.

Mulyadi (2016: 12) menyatakan bahwa sistem akuntansi penggajian dibuat untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan serta pembayarannya. Tidak hanya itu, sistem informasi akuntansi penggajian juga dipakai untuk menjalankan perhitungan, pembayaran, dan pendataan gaji untuk karyawan yang dibayar tetap dalam sebulan.

Dari beberapa definisi diatas mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sebuah prosedur ataupun proses yang dirancang untuk menangani transaksi penggajian baik dari perhitungan hingga pembayarannya. Gaji yang dibayarkan memiliki keseragaman dari satu periode ke priode lain dan tidak dihitung melalui dari berapa jam kerja kecuali lembur dan lain hal. Pembayaran gaji juga memiliki perbedaan dalam setiap karyawan dimana pembayaran gaji dan upah diberikan sesuai dengan tanggung jawab ataupun jabatan yang sedah diduduki.

2.2.5. Dokumen yang dibutuhkan dalam pembayaran gaji

Adapun Dokumen yang digunakan dalam pembayaran gaji menurut Mulyadi (2016:310) adalah sebagai berikut:

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah

Dokumen-dokumen ini biasanya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian yang memiliki keterkaitan dengan karyawan, contohnya seperti surat keputusan pengangkatan karyawan baru, perubahan jumlah upah, kenaikan jabatan, penurunan jabatan, pemberhentian sementara (skorsing), mutase, dan lain sebagainya. Dokumen terusan tersebut dikirimkan ke fungsi yang mengelola daftar gaji dan upah demi kepentingan pembuatan daftar gaji

2. Kartu Jam Hadir

Dokumen yang digunakan oleh fungsi pencatatan waktu berupa daftar hadir atau dapat juga berbentuk kartu hadir yang berasal dari mesin pencatat waktu guna mencatat jam hadir karyawan

3. Kartu Jam Kerja

Sebagai Dokumen yang digunakan untuk mencatat waktu yang telah terpakai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan pesanan tertentu

4. Daftar Gaji & Daftar Upah

Sebagai Dokumen yang berisi jumlah gaji dan Upah Bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, iuran dalam organisasi karyawan, utang karyawan dan lain-lain.

5. Rekap Daftar Gaji dan Rekap Daftar Upah

Dokumen yang berisi catatan gaji dan upah per bagian departemen, yang dibuat dengan melihat daftar gaji dan upah.

6. Surat Pernyataan Gaji dan Upah

Dokumen yang dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah yang dibuat secara bersamaan dengan pembuatan gaji dan upah ataupun dalam kegiatan yang terpisah pada saat pembuatan daftar gaji dan upah. Segala potongan yang menjadi beban karyawan, catatan dari gaji dan upah yang diterima karyawan dibuat sebagai catatan pertinggal untuk para karyawan

7. Amplop Gaji dan Upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada masing-masing karyawan di dalam sebuah amplop gaji dan Upah. Amplop tersebut berisi informasi mengenai nama karyawan, jumlah gaji yang diterima karyawan dalam bulan tertentu dan nomor identifikasi karyawan.

8. Bukti Kas Keluar

Informasi yang berasal dari daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah digunakan sebagai dokumen perintah pengeluaran uang yang di susun oleh fungsi akuntansi untuk diserahkan kepada fungsi keuangan

2.2.6. Fungsi Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Mulyadi (2016:317) berikut beberapa fungsi yang terikat dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yaitu:

1. Fungsi Kepegawaian

Fungsi yang bertugas untuk merekrut karyawan baru, menyaring calon karyawan, melakukan penempatan karyawan, mengelola surat keputusan pernyataan kisan gaji dan upah , kenaikan jabatan dan golongan gaji, mutase karyawan, dan pemutusan kerja karyawan

2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi yang bertugas untuk menyediakan catatan waktu hadir bagi seluruh karyawan perusahaan. Sistem Pengendalian internal yang tepat mengharuskan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak dibenarkan untuk dilaksanakan oleh fungsi operasi atau fungsi pembuat daftar gaji dan upah

3. Fungsi pembuat daftar gaji dan upah

Fungsi yang bertugas untuk mengelola daftar gaji dan upah yang didalamnya terdapat penghasilan bruto yang menjadi hak dan segala pengurangan yang dibebankan pada setiap karyawan dalam jangka waktu pembayaran gaji dan upah.

4. Fungsi Akuntansi

Memiliki tugas untuk merekap kewajiban yang muncul dalam kaitannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan seperti peminjaman gaji dan upah, potongan pajak, serta potongan dana pensiun

5. Fungsi Keuangan

Memiliki tugas untuk mengisi cek untuk pembayaran gaji dan upah serta bertugas untuk mencairkan suatu cek ke Bank

2.3. Pengendalian Intern Penggajian

2.3.1. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah bagian dari tiap-tiap sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan panduan operasional perusahaan tertentu. Lathifah (2021:1)

Menurut Tunggal (2011:3) pengendalian internal merupakan representatif dari semua aktivitas di suatu organisasi yang mesti dilaksanakan, proses tersebut dilaksanakan oleh dewan komisaris serta dilaksanakan untuk memberikan

keyakinan yang optimal mengenai pencapaian suatu tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keakuratan laporan keuangan, serta ketaatan terhadap Peraturan yang Tersedia.

Sistem pengendalian internal menurut Jusup (2011:252) yaitu suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang disusun untuk menerima kepercayaan sepenuhnya mengenai pencapaian/*goals* berikut : keakuratan pelaporan keuangan, keselarasan dengan undang-undang, serta peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi.

Selanjutnya Defini sisistem pengendalian internal menurut PP No. 60/2008 pasal 1 adalah Proses yang integral mengenai perlakuan dan aktivitas yang dilaksanakan secara berulang oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan kepercayaan memadai atas tergapainya tujuan organisasi melalui aktivitas yang efektif dan efisien, keakuratan laporan keuangan, perlindungan aset negara, dan kepatuhan akan peraturan perundang-undangan.

Kemudian Mulyadi (2016:129) mendefinisikan Sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, tata cara serta ukuran yang dikoordinasikan untuk melindungi harta organisasi, memeriksa ketelitian dan keakuratan data akuntansi, mendorong efisiensi serta mendorong ditaatinya kebijaksanaan manajemen.

Dari beberapa Definis di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sistem yang terbagi dari beberapa unsur yang tidak terbatas pada setiap metode pengendalian yang digunakan oleh setiap bagian akuntansi keuangan yang meliputi pengendalian dari beberapa aktivitas seperti

pengendalian anggaran, program pelatihan pegawai, biaya standar serta staf internal.

2.3.2. Unsur Pokok Sistem Pengendalian Intern

Mulyadi (2016:130) mengemukakan unsur pokok sistem pengendalian internal sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab fungsional secara tegas dibuat dan disusun dan dibagi dalam struktur organisasi
- b. Sistem kewenangan & metode pencatatan, yang memberikan *Protect* yang penuh bagi kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.
- c. Pelaksanaan yang sehat saat menjalankan tugas & fungsi disetiap bagian dalam organisasi.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.3.3. Tujuan Sistem Pengendalian internal Penggajian

Sistem Pengendalian Internal yang diterapkan oleh suatu perusahaan merupakan salah satu cara yang di gunakan untuk membantu seorang pimpinan dalam menjalankan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah dirancang agar menjadi efisien. Tujuan sistem pengendalian internal diharapkan dapat memberikan keyakinan dalam mencapai beberapa tujuan diantaranya adalah, memberikan keandalan mengenai informasi keuangan, kepatuhan terhadap peraturan yang telah di rancang, efektifitas serta efisiensi operasi.

Menurut Mulyadi (2016:140) Tujuan Pengendalian intern penggajian terbagai sebagai berikut :

- a. Menjaga Harta perusahaan:
 1. Pemakaian harta perusahaan hanya bisa dilakukan dengan melalui sistem otorisasi yang sudah ditentukan.
 2. Kekayaan yang sesungguhnya ada dibandingkan dengan harta perusahaan harta yang dicatat
- b. Memeriksa ketelitian dan keakuratan data akuntansi:
 1. Implementasi transaksi melalui sistem otorisasi yang sudah ditetapkan.
 2. Pencatatan transaksi yang diakses tidak langsung terhadap karyawan

Kemudian tujuan tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut ini:

- a. Pemakai harta perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang sudah diputuskan:
 1. Akses langsung terhadap harta/asset dibatasi
 2. Akses tidak langsung terhadap asset dibatasi
- b. Pertanggung jawaban Harta perusahaan yang disajikan dibandingkan dengan Harta yang sesungguhnya telah ada:
 1. Secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada dibandingkan.
 2. Pemberian rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.
- c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan:
 1. Otorisasi oleh jabatan yang berwenang
 2. Pelaksanaan transaksi selaras dengan otorisasi yang disediakan oleh pejabat yang bertanggung jawab/berwenang
- d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam pencatatan akuntansi:
 1. Pencatatan seluruh transaksi yang terjadi.

2. Transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi.
3. Transaksi yang dicatat dalam jumlah yang benar.
4. Transaksi yang dicatat dalam waktu periode akuntansi yang seharusnya.
5. Transaksi dicatat dengan pengelompokan yang seharusnya
6. Transaksi dicatat serta diringkas dengan teliti.

2.3.4. Unsur Pengendalian Intern Penggajian

Adapun unsur pengendalian internal dalam sistem informasi akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016:321) adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi
 1. Fungsi pembuatan daftar gaji serta upah tidak boleh digabung dengan fungsi keuangan
 2. Fungsi operasi tidak dibenarkan untuk digabung dengan fungsi pencatatan daftar hadir
- b. Sistem Otorisasi & Prosedur pencatatan
 1. Nama yang tercantum dalam daftar gaji dan upah harus mempunyai surat keterangan pengangkatan sebagai karyawan yang telah ditanda tangani oleh Direktur utamaa
 2. Perubahan gaji dan upah karyawan akan terjadi jika karyawan mengalami perubahan tariff gaji dan upah, perubahahan jabatan, dan adanya penambahan keluarga juga harus berdasarkan surat keputusan Direktur keuangan
 3. Adanya potongan dari gaji ataupun upah selain dari pajak penghasilan karyawan harus berdasarkan surat keterangan pemotongan gaji atau upah yang diotorisasi fungsi kepegawaian

4. Sedangkan untuk kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu.
 5. Dan untuk Perintah penambahan jam kerja atau lembur harus diotorisasi kepala bagian karyawan yang berkenaan
 6. Untuk Daftar gaji atau upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
 7. Selanjutnya fungsi Akuntansilah yang mengotorisasi bukti kas keluar dari pembayaran gaji ataupun upah
- c. Prosedur Pencatatan
1. Jika terdapat Perubahan didalam catatan pendapatan karyawan harus direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
 2. Nominal upah yang disajikan dalam kartu jam kerja diverifikasi kebenarannya oleh fungsi akuntansi
- d. Praktik yang Sehat
1. Sebelum kartu terakhir digunakan untuk distribusi biaya tenaga kerja langsung harus membandingkan antara kartu jam kerja daengan kartu jam hadir.
 2. Fungsi pencatat waktu mengawasi pemasukan kartu jam hadir
 3. Pengelolaan daftar gaji atau upah harus diverifikasi keakuratannya dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
 4. Perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan.
 5. Lalu catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.3.5. Parameter Pengendalian Intern Penggajian

Parameter dalam mengukur Sistem Pengendalian intern menurut Tan dan Suryandi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tugas dilakukan pemisahan yang memadai dimana pemisahan tugas ataupun fungsi-fungsi dalam organisasi memiliki tujuan agar tidak terjadi rangkap jabatan. Hal ini dilakukan untuk menghindari penyimpangan
2. Terdapat dokumentasi serta catatan-catatan yang memadai artinya dokumen dan catatan adalah objek fisik dengan mana transaksi dimasukan dan diikhtisarkan. Mencakup bermacam unsur seperti kwitansi pembayaran, buku tambahan, jurnal penjualan dan kartu absen.
3. Terdapat otorisasi transaksi, formulir, serta dokumen yang dilakukan oleh manajer yang berwenang sebelum digunakan
4. Terdapat pengendalian yang memadai atas aktiva dan catatan pengendalian sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagai bentuk keamanan keuangan atau asset perusahaan
5. Terdapat penilaian yang independen terhadap kinerja para pegawai dimana kinerja karyawan dilakukan penilaian untuk memberikan peluang kepada setiap karyawan mengenai pencapaian karir agar perusahaan dapat memberikan promosi dengan melihat perilaku karyawan
6. Terdapat Karyawan yang kompeten dimana perusahaan mempunyai karyawan yang kompeten dan mempunyai skill yang baik dan sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Menurut Arens dan loebbecke (2005:573) efektivitas pengendalian internal penggajian yakni:

1. Pembayaran gaji yang tersaji merupakan untuk pekerjaan dimana secara akrual dijalankan oleh pegawai *non fiktif* (keberadaan)
2. Transaksi penggajian yang ada telah dicatat (kelengkapan)
3. Transaksi penggajian dicatat sesuai jumlah waktu kerja akrual serta tingkat upah yang seharusnya, pemotongan dihitung dengan seharusnya (akurasi).
4. Transaksi penggajian diklasifikasikan dengan memadai (klasifikasi).
5. Transaksi penggajian dicatat pada waktu yang tepat (tepat waktu).
6. Transaksi penggajian dimasukkan dalam berkas induk penggajian dengan semestinya, dan diikhtisarkan dengan semestinya (posting dan pengikhtisaran).

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kependekan dari (kinetika energi kerja) dan jika dalam dalam Bahasa Inggris dikatakan sebagai *performance*. Istilah *performance* sering disebut sebagai performa, atau yang biasa dikenal dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan dari fungsi-fungsi ataupun indikator-indikator suatu pekerjaan/aktivitas atau suatu profesi didalam masa tertentu.

Pekerjaan adalah suatu aktivitas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang

dilakukan oleh seorang pegawai. Menurut Sinambela (2016:480) kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang bisa dicapai individu ataupun sekelompok orang di suatu organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab dalam masing-masing untuk mencapai organisasi yang beretik.

Menurut Tika (2012) Kinerja karyawan merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan individu atau kelompok didalam organisasi yang dipengaruhi dengan adanya berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode masa tertentu.

Selanjutnya menurut Rivai (2015) kinerja karyawan merupakan kesiapan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas serta memaksimalkannya mengikuti tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diinginkan. Jika dihubungkan dengan *performance* sebagai *noun* dimana salah satu *entry*nya merupakan hasil dari suatu pekerjaan (*think done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dari standard yang telah ditetapkan sebelumnya serta sudah disepakati secara bersama Selanjutnya Rivai & Mulyadi (2013). mendefinisikan

bahwa Kinerja karyawan bukan hanya sebatas informasi agar dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Tapi tentang bagaimana perusahaan itu sendiri dapat memberi motivasi serta semangat karyawan serta mengembangkan rencana dan untuk memperbaiki penurunan kinerja dapat dihindari.

2.4.2. Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2011:67) menyatakan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) serta Faktor Motivasi (Motivation)

i. Faktor Potensi

Potensi pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge = skill*), dimana karyawan yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata dan dengan dukungan pendidikan yang memadai untuk posisinya serta cakap dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

ii. Faktor Motivasi

Motivasi terlihat dari sikap seorang karyawan saat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seorang karyawan agar tergerak untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Hal ini berhubungan juga dengan sikap moral dari seorang karyawan dimana kondisi mental karyawan mendorong karyawan agar menggapai prestasi kerja secara efektif. Seorang karyawan harus siap secara mental, fisik, tujuan, serta situasi dan kondisi) itu artinya seorang karyawan harus siap baik secara fisik maupun secara amental serta mampu memahami tujuan

dari target yang telah ditetapkan. Mampu sert memiliki modan serta berpola pikir kreatif.

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:56) tujuan dari kegiatan penilaian kinerja pegawai di suatu lembaga dan organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan pegawai
5. Mengidentifikasi kinerja buruk
6. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
7. Menetapkan keputusan promosi
8. Pemberhentian pegawai
9. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.4.4.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:263) ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas

Mengukur kualitas kerja melalui persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkannya, keakuratan tugas mengenai keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Dengan melihat jumlah yang didapat yang biasanya dinyatakan dalam satuan unit, jumlah, siklus aktivitas yang telah di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Bagaimana karyawan dapat menyelesaikan aktivitas yang telah diberikan pada awal waktu yang sebelumnya telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi serta dari hasil dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Memaksimalkan dengan menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, teknologi, uang, bahan baku, dll.

5. Kemandirian

Berada dalam tingkat dimana karyawan tersebut mampu menghadapi dan melaksanakan fungsi kerja tanpa perlu mengharapkan bantuan.

6. Komitmen kerja

Dimana karyawan memiliki komitmen didalam dirinya pada saat bekerja serta memiliki tanggung jawab pada tempat ia bekerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Informasi yang digunakan dalam penelitaan ini berasal dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan sistem informasi akuntansi penggajian serta pengendalian intern penggajian. Hasil Penelitian dan variabel dari penelitian terdahulu yang digunakan juga beragam dan memiliki perbedaan namun tetap dengan topik yang sama, oleh karena itu penelitian terdahulu tersebut dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta refrensi.

Adapun penelitian terdahulu tersebut sudah tersaji di dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

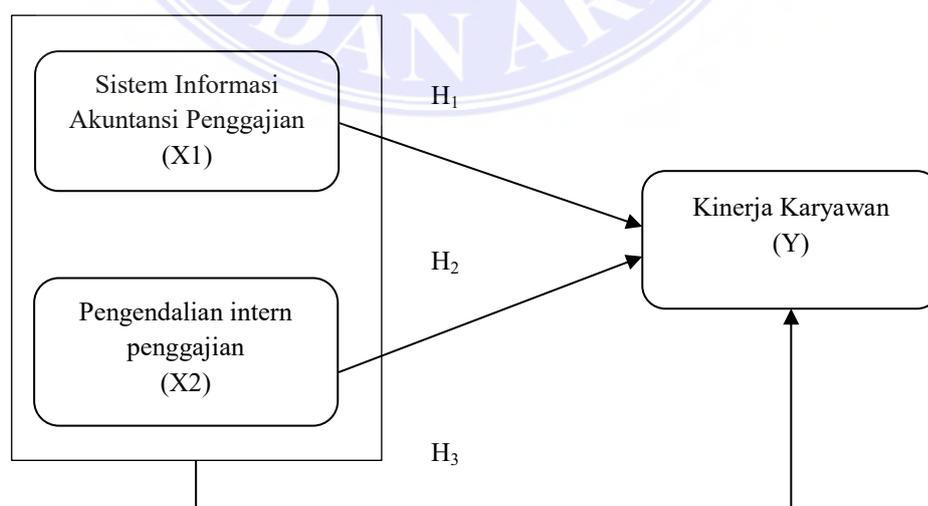
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Dudi Hendaryan dan Budi Sari Roso (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi Kemeterian Energi Dan Sumber Daya Mineral Bandung	Sistem informasi akuntansi berbasis computer penggajian dan pengendalian intern penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Vita Rosita, Trisnadi Wijaya (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan System Pengendalian Intern Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Artha Boga	Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial dan simultan
3	Andi Annisa Purnamasari (2018)	Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT.Pos Indonesia (persero) pusat kota makassar	Sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Kota Makassar. Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi Penggajian maka efektifitas pengendalian intern akan semakin meningkat.
4	Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Carin Oktaviani Wea (2021)	Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian internal penggajian terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada CV. Faromas timor distribution atambua)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal penggajian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian internal penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
---	----------------------------	--	--

2.6. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel independen dan dependen yang akan dihubungkan secara teoritis, yang akan diamati dan akan diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyadi (2016:373) mengemukakan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena memiliki hubungan langsung dengan karyawan yang memberikan kemungkinan untuk memutuskan secara cermat dan teliti berapa pendapatan yang seharusnya diterima oleh tiap karyawan.

Sesuai dengan teori *Theory Of Reasoned Action (TRA)* yang menjelaskan bahwa teori ini berkaitan dengan sikap dan perilaku individu dan teori yang sudah dikembangkan Davis et al (1889) yaitu *Technology Acceptance Model (TAM)*. dimana teori ini memiliki tujuan menjelaskan faktor-faktor utama dari perilaku pengguna terhadap penerimaan penggunaan sistem, baik dari kemanfaatan maupun dari kemudahan yang dapat disimpulkan bahwa teori ini menjelaskan bahwa penggunaan suatu sistem akan menghasilkan suatu perilaku dalam melaksanakan kegiatan dan dapat disimpulkan bahwa adanya sistem informasi akuntansi penggajian disuatu perusahaan baik dari segi manfaat dan kemudahan akan menghasilkan sikap atau perilaku terhadap individu yang tidak lain adalah karyawan.

Teori ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Vita & Trisnadi (2017) yang menunjukkan bahwa Sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. karena semakin tinggi nilai prosedur penggajian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawanpun akan meningkat dan positif. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Sistem Informasi Akuntansi penggajian berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2. Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, metode serta ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga harta organisasi, memeriksa ketelitian dan keakuratan data akuntansi, mendorong efisiensi serta mendorong ditaatinya kebijaksanaan manajemen.

Sistem pengendalian intern penggajian berhubungan dengan semua fungsi yang terkait agar unsur pengendalian intern dapat terpenuhi (Hidayat, 2013). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dudi & Budi, 2017), (Carin, 2021) dan (Vita & Trisnadi 2017) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H2 : Pengendalian Intern Penggajian Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari sebuah perusahaan tidak lain adalah untuk mengumpulkan laba, maka dari itu suatu perusahaan pasti akan berupaya semaksimal mungkin agar bisnis yang dijalankannya menghasilkan keuntungan dan untuk memperoleh keuntungan tersebut tentu saja tidak terlepas dari adanya pengaruh kinerja para karyawan yang ikut serta dalam menjalankan bisnisnya.

Veithzal (2015:97) Mendefinisikan Kinerja karyawan bukan hanya tentang informasi agar dapat dilakukan promosi serta penetapan nominal gaji bagi perusahaan. Tapi juga mengenai bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan serta mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja agar dapat dihindari.

Sistem informasi akuntansi penggajian memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan dimana suatu sistem merupakan sebuah pondasi dari suatu perusahaan yang mana jika sistem informasi akuntansi penggajian terkendala ataupun rusak maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan terganggu. Apabila perusahaan menerapkan sistem informasi dengan dibantu pengendalian intern dengan baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan berusaha agar kinerjanya terus meningkat. Seperti dalam penelitian Vita & Trisnadi (2017) dan Dudi& Budi (2017) yang menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

H3 : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian intern Penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif Menurut Sugiyono (2015:21) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di dua kantor cabang pembantu PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Kec. Medan Barat Yaitu, Cabang Medan Adam Malik dan Cabang Medan Pulo Brayan

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak awal November 2021 dengan rincian waktu yang tertera di tabel berikut ini:

**Tabel 3.1
Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	2021		2022						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan Proposal									
2	Pengajuan seminar Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Seminar proposal									
5	Pengumpulan & Olah data									
6	Pengajuan seminar Hasil									
7	Seminar Hasil									
8	Pengajuan Meja Hijau									
9	Sidang Meja Hijau									

Sumber: Data diolah Peneliti

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2015:117) menyatakan bahwa Populasi merupakan suatu Kawasan generalisasi yang tercakup atas objek/subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas maka populasi dari penelitian ini adalah dua cabang Bank Syariah Indonesia yang terdapat dikecamatan medan barat yang sudah tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Data Karyawan di Bank Syariah Indonesia kec. Medan Barat

No	Nama & Alamat kantor cabang	Jumlah Karyawan
1	KCP Medan Adam Malik	19 Orang
2	KCP Medan Pulo Brayon	11 Orang
Total		30 Orang

Sumber: Data dari dua cabang BSI KCP Medan Barat

Tabel 3.3
Data Tambahan Karyawan Rolling

No	Nama & Alamat kantor cabang	Jumlah Karyawan Rolling
1	KCP Medan Adam Malik	8 Orang
Total		8 Orang

Sumber: Data dari Bsi kcp adam malik

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) Bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi disebut dengan sampel. Jika Populasinya besar dan peneliti menghadapi kendala baik dari kurangnya dana, tenaga, serta pemborosan waktu, maka yang harus dilakukan peneliti adalah menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Dan sampel yang diambil harus benar-benar

memenuhi kriteria. Berdasarkan Pendapat diatas maka Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 Orang Karyawan dimana 30 adalah jumlah karyawan tetap dan 8 orang adalah jumlah karyawan Rolling.

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian harus ditentukan dengan menggunakan teknik. Terdapat dua jenis teknik sampling salah satunya adalah Nonprobability sampling dimana teknik pengambilan sampel ini tidak memberi kesempatan ataupun peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk ditentukan menjadi suatu sampel. Sugiyono (2015:122). Dalam Nonprobability sampling terdapat beberapa teknik sampel salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling Jenuh Menurut sugiyono (2015:124) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota dari populasi digunakan seluruhnya sebagai sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan suatu petunjuk yang rinci mengenai sesuatu yang akan diamati serta mengukur variabel ataupun konsep yang digunakan untuk menguji keakuratan. Menurut Sugiyono (2015) Definisi Operasional merupakan suatu atribut ataupun nilai dari objek maupun aktivitas yang mempunyai ragam tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami lalu kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1)	Proses yang bekerja untuk mengatur aktivitas operasional perusahaan baik pencatatan serta penanganan perhitungan gaji, jika sistem berjalan sesuai prosedur yang baik maka proses penggajian akan menghasilkan informasi yang akurat.	<ul style="list-style-type: none"> a. Prosedur Akuntansi Penggajian: Prosedur pencatatan waktu hadir & pembuatan daftar gaji dan upah b. Dokumen yang di pakai dalam penggajian: Finger Print/Kartu jam kerja, daftar serta pernyataan gaji c. Prosedur pembayaran gaji serta upah: Mencatat waktu secara efisien & cermat serta pembayaran gaji kepada karyawan (Mulyadi,2015) 	Likert
Pengendalian Intern Penggajian (X2)	pengendalian internal penggajian yang baik menunjukan adanya pemisahan dari masing masing fungsi, terciptanya sistem otorisasi yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat pemisahan fungsi b. Terdapat Dokumentasi yang baik c. Terdapat Otorisasi: setiap transaksi diperiksa dan di otorisasi d. Terdapat pengendalian yang memadai e. Adanya penilaian yang independen: f. Terdapat Karyawan yang kompeten (Tan dan Suryandi, 2011) 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah hasil dari suatu pekerjaan dan aktivitas yang dikerjakan dari suatu tugas yang diberikan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Robbins 2016:260) 	Likert

Sumber : Kumpulan dari berbagai kajian, 2021

3.4. Skala Pengukuran Variabel

Mengukur suatu pendapat, sikap serta persepsi individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi merupakan fungsi dari skala Likert Sugiyono (2015:134). Penelitian ini menggunakan koesioner yang diukur dengan

menggunakan skala likert dengan variasi jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Bobot Nilai Koesioner

Pernyataan	skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2015

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2015:193) Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Data primer merupakan data yang didapat dengan mengumpulkan data secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengisian koesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan pada dua cabang Bank Syariah Indonesia Kec. Medan Barat.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa macam cara dan berbagai sumber dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data:

a. Koesioner

Teknik yang digunakan dengan menyebarkan selebaran langsung kepada karyawan selaku responden yang menjadi objek dari penelitian. Koesioner

berisi beberapa pernyataan yang memiliki kaitan dengan masalah yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua yakni uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Mengukur Validitas dapat dilaksanakan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pernyataan ataupun pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel Ghazali (2018:65). Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah item yang ada dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang sudah ditentukan dan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakuratan dari suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang akan diukur.

Dimana tingkat signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan keterangan berikut

- a. r hitung $>$ dari r tabel = Valid
- b. r hitung $<$ dari r tabel = tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Koesioner dapat dinyatakan reliabel ataupun handal saat jawaban dari responden mengenai pertanyaan adalah konsisten ataupun stabil dari masa ke masa. Ghazali (2018:47). Reliabel atau tidaknya suatu variabel dilihat dengan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,60. Variabel dapat disimpulkan reliabel jika menggunakan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. (Ghazali,

2018:48). Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian dapat diandalkan.

3.6.2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen berpengaruh. Sugiyono (2015). Regresi linear berganda digunakan saat ingin mengetahui hubungan antar variabel independennya (minimal 2). Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta, berpotongan garis pada sumbu X

β_1, β_2 : Koefisien Regresi Variabel X

X₁ : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

X₂ : Sistem Pengendalian Internal Penggajian

e : Standar Error/Residual

3.7. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengukur apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik apa bila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, uji normalitas tidak digunakan pada tiap-tiap variabel tapi pada nilai residunya Menurut Lubis & Osman (2015) dalam Lubis, dkk (2017:84). Saat melakukan uji Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan tabel Kolmogorov smirnov.

dimana saat Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki,2016).

2.Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menakar seberapa besar kolerasi antar variabel bebas, jika kedua variabel bebas terbukti memiliki kolerasi yang kuat, maka bisa dikatakan bahwa variabel tersebut terdapat multikolinearitas. Uji Multikolinieritas juga digunakan untuk memperlihatkan bahwa antarvariabel bebas tidak dapat menemui masalah multikolinieritas supaya prediksi antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak bias Nurgiyantoro dkk. (2012). Lalu untuk mengetahui uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF)

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk melihat ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi. Jika pengujian dilakukan dengan cara Melalui uji spearman's rho maka dapat disimpulkan nilai korelasi yang lebih besar 0,05 tidak ditemukan Heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

1. Uji T (uji parsial)

Uji T memiliki tujuan untuk memperlihatkan sejauh mana pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Dimana saat tingkat profitabilitasnya < dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Ghazali (2018).

Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel, serta dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Saat nilai signifikansi $< 0,05$ dan apabila t hitung $>$ dari t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Itu artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b. Saat nilai signifikansi $> 0,05$ dan apabila t hitung $<$ dari tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima. itu artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikatnya atau dependen Ghazali (2018). Dengan cara memebandingkan F hitung dengan F tabel apabila F hitung $>$ F tabel itu artinya hipotesis alternatif diterima dimana seluruh variabel bebas secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. F hitung $<$ F tabel = H_o Diterima
- b. F hitung $>$ F tabel = H_a Diterima dan H_o Ditolak
- c. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o Ditolak dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 %

3.9 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model saat menerangkan variasi dari variabel bebas atau independen. Serta digunakan untuk mencari tau tingkat keakuratan paling sempurna dalam analisis regresi dimana

besaran yang ditunjukkan koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Dimana jika 0 variabel indenpen atau bebas tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel dependen atau terikat sedangkan jika koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dinyatakan bila variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya. Dan saat Koefisien Determinasi suatu persamaan regresi semakin besar maka pengaruh atantara variabel bebas dengan variabel terikat juga semakin besar (Ghozali,2018).



BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, rumusan masalah dan hipotesis maka telah diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di Bank Syariah Indonesia KCP kec. Medan Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengendalian Intern Penggajian di Bank Syariah Indonesia KCP kec. Medan Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sistem Informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka dikemukakan beberapa saran yang nantinya berguna sebagai tinjauan baik bagi objek penelitian maupun bagi pengembangan penelitian berikutnya, berikut beberapa saran tersebut:

1. Bagi perusahaan

Penerapan Sistem informasi akuntansi penggajian di bank Syariah Indonesia harus dipertahankan dan akan lebih baik jika ditingkatkan

karena ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju untuk ketepatan waktu pembayara gaji, dan ada beberapa pengendalian yang harus lebih di perhatikan untuk mempertahankan sistem informasi akuntansi penggajian, mungkin jika terjadi kendala pihak yang bertanggung jawab harus secepat mungkin dalam memberikan solusi, meskipun jumlah yang memberikan respon tersebut sangat sedikit namun harus tetap diperhatikan agar nantinya tidak akan menjadi masalah yang semakin besar, dan untuk penerapan lainnya Bank Syariah Indonesia sudah menerapkannya sangat baik hanya perlu melakukan pengawasan serta pengendalian rutin.

2. Bagi Akademisi

Dapat melakukan penelitian dengan memberikan variabel tambahan seperti kualitas sistem informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi manajemen dan variabel lain yang belum dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A. And Loebecke, James K., (2005) *Auditing An Integrated Approach*, Eight Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc
- Arens, et al. (2008). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. Edisi Dua Belas, Erlangga: Jakarta
- Bankbsi.co.id (<https://www.bankbsi.co.id/>, Diakses 5 November 2021)
- Baridwan, Zaki. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi: Penyusunan Prosedur dan Metode*. (2nd ed). Yogyakarta: BPF E.
- Davis, Fred D, Richard P. Bagozzi, and Paul R. Warshaw, 2008, User Acceptance Of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models, *Management Science*, Vo. 39, No.8, Pp. 983-1003.
- Fishbein, M., and Ajzen, I. 1975. *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*, Reading, MA: Addison.Wesley.
- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Heckert, J., Wilson, J. D., & Campbell, J. B. (2004). *Controllershship, Tugas Akuntan Manajemen*. (3rd ed). Jakarta: Erlangga
- Hendaryan, D. & Roso, B. S. (2017) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi Kemeterian Energi Dan Sumber Daya Mineral Bandung. *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (Jasa)*. 1 (4), 133-156
- Hidayat, A, A. 2013. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika
- Jusuf, A, H. (2011). *Dasar- dasar Akuntansi*, Cetakan Ketujuh, jilid 1, Sekolah Tinggi Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta
- Kohler, Eric L. (2006). *A Dictionary for Accounting*. (9th ed) New Delhi: Prentice-Hall Inc
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2010), *Perilaku Organisasi*, (5th ed) Jakarta: Salemba Empat.

- Krismiaji. (2015) *Sistem Informasi Akuntansi* (3rd ed). Yogyakarta: unit penerbit dan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- La Midjan. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi 1 Pendekatan Manual Penyusunan Metode dan Prosedur*. Bandung: Lembaga Informasi Akuntansi.
- Lathifah, Nurul. (2021) *konsep dan praktik sitem pengendalian internal*. Sumatera Barat : Insan Cendikia Mandiri
- Lubis Zulkarnain, Sutrisno, Lubis Andre Hasudungan (2017). *Panduan Peaktis Praktikum SPSS*. Cetakan pertama Medan: Pusat Universitas Medan Area.
- Mangkunegara (2011), *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*, Bandung: Refika Aditama.
- Mardi, (2014), *Sistem Informasi Akuntansi*, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mulyadi (2016). *Sistem Akuntansi*, (4th ed) Jakarta: Salemba Empat.
- Niswonger, Warren, Reeve, dan Fess. (2008). *Pengantar Akuntansi*. (21th ed) Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurgiyantoro, dkk. (2012) *Statistika Terapan*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah No. 60/2008 Pasal 1 tentang “Sistem Pengendalian Internal”.
- Purnamasari, A, A. (2018) pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan pt. pos indonesia (persero) pusat kota makassar. Universitas Negeri Makasar.1-9
- Purwanto, Edi 2020 *Tecnlogy Adoption a conceptual Framework*. Tangerang: Yayasan Pendidikan Philadelpia.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, (2016), *Perilaku Organisasi*, (10th ed) Prentice Hall
- Romney, M. B. & Steinbart, P. J. (2015) *Sistem Informasi Akuntansi*. (13th ed) Jakarta: Salemba Empat

- Rosita, Vita dan Wijaya, Trisnadi (2017). “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Internal Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Artha Boga”, Jurusan Akuntansi STIE Multi Data, Palembang.
- Sabardini, (2006) Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, *Telaah Bisnis*, 7 (1)
- Septian, D. (2017) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian. Universitas Pamulang Banten
- Sinambela (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,
- Sopian, Dani dan Suwartika, Wawat (2019). “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 11 (2)
- Sugiyono (2018), *Metode penelitian kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Azhar. (2013) *Sistem Informasi Akuntansi: Struktur-Pengendalian-Resiko Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya
- Tan, Kwang En., dan Suryandi, Francisca Adelyna. (2011). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Intern Aktivitas Pembelian Bahan Baku Guna Mencapai Penyerahan Bahan Baku yang Tepat Waktu (Studi Kasus pada Perusahaan “X” Bandung)
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Tunggal, A. W. (2011). *Pengantar Kecurangan Korporasi*. Jakarta: Harvarindo
- Undang-Undang No.43 Tahun 1993 tentang “Perlindungan Gaji dan Upah”.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wea, C, O. (2021) pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian internal penggajian terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada cv. faromas timor distribution atambua). Universitas Nusa Cendana Kupang.

Whitaker, S. Scott (2012), Mergers & Aquisition Integration Handbook,
California, Willey Finance.





Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern
Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus
BSI KCP kec.Medan Barat)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur :
4. Tingkat Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bapak/Ibu untuk mengisi setiap pertanyaan sesuai dengan yang sebenarnya dirasakan atau dialami dengan cara mengisi pada kolom yang telah disediakan dan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. Sangat Setuju (SS) :5
 - b. Setuju (S) :4
 - c. Netral (N) :3
 - d. Tidak Setuju (TS) :2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) :1

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	PROSEDUR AKUNTANSI PENGGAJIAN Prosedur Pencatatan waktu hadir					
1	Pengisian kartu absen tidak dapat diwakilkan dari satu karyawan ke karyawan lain					
2	Kartu absen memuat jam lembur karyawan dan mempengaruhi perhitungan gaji dan upah					
3	Pencatatan waktu hadir dilakukan secara otomatis dengan menggunakan mesin pencatat waktu					
	Prosedur Pembuatan daftar gaji dan Upah					
4	Perhitungan daftar gaji dicek kembali oleh petugas yang berwenang sebelum dilakukan pembayaran					
	DOKUMEN YANG DIGUNAKAN DALAM PENGGAJIAN: Kartu Jam Kerja/finger Print					
5	Maintanace rutin pada mesin absensi Finger print dan memastikan sudah terstandarisasi dengan baik					
	Daftar Gaji					
6	Tarif gaji yang berlaku telah sesuai dengan kebijakan perusahaan					
7	Perhitungan mengenai potongan-potongan yang ada pada daftar gaji dicek kebenarannya.					
	Surat Pernyataan Gaji					
8	Setiap perubahan gaji karyawan selalu berdasarkan surat keputusan pejabat yang berwenang.					
	PROSEDUR PEMBAYARAN GAJI & UPAH: Pencatatan Waktu yang Efisien dan Teliti					
9	Bagian keuangan selalu mencatat adanya kelebihan gaji atau yang belum sempat diberikan oleh karyawan					
	Pembayaran Gaji kepada Karyawan					

10	Gaji dibayarkan tepat pada waktunya, pembayaran gaji dilakukan terhadap orang yang benar dan dengan jumlah yang tepat					
11	Bank Syariah Indonesia memberikan gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)					

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	Terdapat Pemisahan Fungsi					
12	Struktur organisasi BSI telah termuat bagian fungsi penggajian					
13	Struktur organisasi yang ada telah menggambarkan adanya wewenang dan tanggung jawab yang jelas					
	Terdapat Dokumentasi yang baik					
14	Tersedianya laporan keuangan yang dapat diandalkan					
15	Pihak Intern BSI selalu memanfaatkan informasi gaji yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi					
	Terdapat Otorisasi					
16	Kepala bagian keuangan memegang otorisasi pengeluaran kas					
17	Setiap terjadi perubahan sistem informasi akuntansi gaji akan berpengaruh terhadap prosedur penggajian					
	Terdapat pengendalian yang memadai					
18	Kebijakan, Prosedur BSI sangat ketat dan terkendali					
19	Terdapat prosedur tertulis mengenai peraturan-peraturan yang terdapat di BSI					
20	Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern pembayaran gaji					

	Terdapat Penilaian yang independen terhadap Kinerja Karyawan					
21	Manajer aktif memantau kinerja karyawan					
	Terdapat Karyawan yang kompeten					
22	Laporan keuangan BSI telah disusun oleh bagian akuntansi yang independen dan kompeten					

KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	Kualitas Kerja					
23	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
24	Saya melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang berlaku					
	Kuantitas					
25	Saya menjalankan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan					
26	Saya suka mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Ketepatan waktu					
27	Saya selalu melaksanakan tugas tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda					
	Efektivitas					
28	Saya semakin cepat dalam menyelesaikan tugas dari waktu ke waktu					
29	Saya mampu menjalankan peralatan elektronik dalam membantu pekerjaan					
	Kemandirian					
30	saya berusaha mempunyai perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan					
31	Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menanggung risikonya					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden							
	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan	Kode	Masa Kerja	Kode
1	29	2	P	2	S1	2	7	2
2	29	2	L	1	S1	2	4	1
3	23	1	P	2	S1	2	1	1
4	25	1	L	1	S1	2	4	1
5	28	2	L	1	S1	2	5	1
6	27	2	L	1	S1	2	4	1
7	31	3	L	1	S1	2	7	2
8	30	2	L	1	S1	2	5	1
9	25	1	L	1	S1	2	2,5	1
10	29	2	P	2	S1	2	7	2
11	26	2	L	1	D3	1	4	1
12	25	1	P	2	S1	2	3	1
13	25	1	L	1	D3	1	5	1
14	24	1	P	2	S1	2	2	1
15	25	1	L	1	D3	1	5	1
16	27	2	L	1	S1	2	3	1
17	26	2	P	2	S1	2	5	1
18	28	2	P	2	S1	2	6	2
19	30	2	L	1	S1	2	6	2
20	25	1	L	1	S1	2	4	1
21	31	3	L	1	S1	2	7	2
22	26	2	L	1	D3	1	6	2
23	31	3	P	2	S1	2	6	2
24	26	2	P	2	S1	2	5	1
25	24	1	L	1	D3	1	4	1
26	31	3	L	1	S1	2	7	2
27	30	2	L	1	S1	2	6	2
28	28	2	P	2	s1	2	6	2
29	28	2	P	2	S1	2	6	2
30	25	1	P	2	S1	2	4	1
31	41	5	L	1	S2	3	8	2
32	22	1	P	2	D3	1	2	1
33	28	2	P	2	S1	2	6	2
34	24	1	L	1	S1	2	2	1
35	30	2	P	2	S1	2	6	2
36	24	1	P	2	D3	1	2	1
37	26	2	P	2	S1	2	5	1
38	24	1	P	2	S1	2	3	1

Keterangan:

1. Usia

- 20-25 Tahun : 1
- 26-30 Tahun : 2
- 31-35 Tahun : 3
- 36-40 Tahun : 4
- 41-45 Tahun : 5

2. Jenis Kelamin

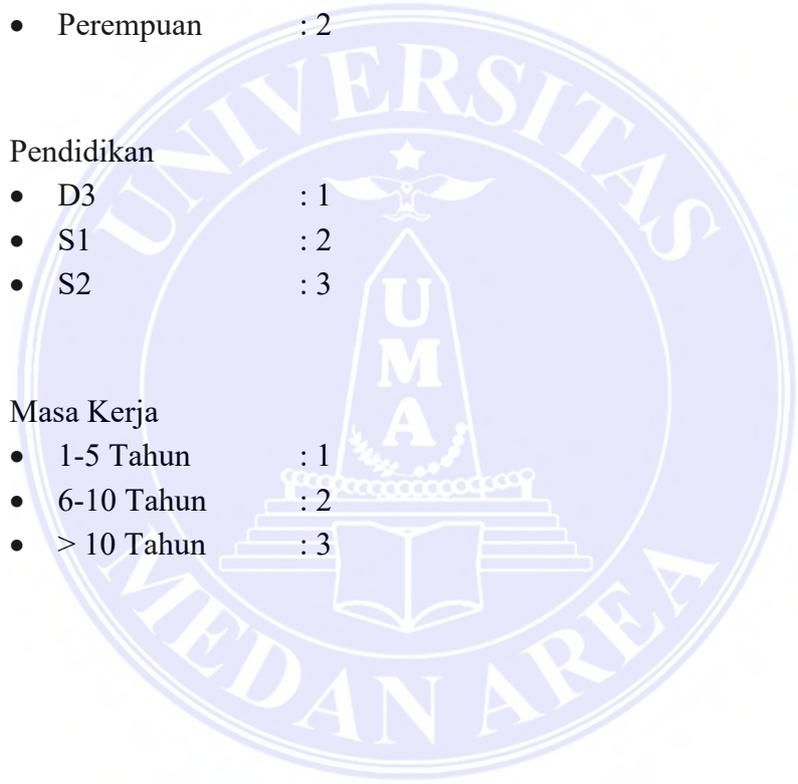
- Laki-Laki : 1
- Perempuan : 2

3. Pendidikan

- D3 : 1
- S1 : 2
- S2 : 3

4. Masa Kerja

- 1-5 Tahun : 1
- 6-10 Tahun : 2
- > 10 Tahun : 3



Hasil Uji Spss Karakteristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	14	36,8	36,8	36,8
	26-30 Tahun	19	50,0	50,0	86,8
	31-35 Tahun	4	10,5	10,5	97,4
	41-45 Tahun	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	52,6	52,6	52,6
	Perempuan	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	18,4	18,4	18,4
	S1	30	78,9	78,9	97,4
	S2	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Masa_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	60,5	60,5	60,5
	6-10 Tahun	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Karakteristik Jawaban Responden

Variabel X1

NO	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	4	4	2	4	2	2	3	2	1	1	4	29
2	5	5	5	4	4	4	5	4	3	1	5	45
3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	48
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
10	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	52
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	50
13	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	48
14	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	49
15	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	50
16	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	50
17	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	52
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
24	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	5	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
26	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	51
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	5	4	2	2	2	2	2	1	2	3	30
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

Variabel X2

NO	PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN											TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	3	2	3	2	5	2	1	4	2	2	4	30
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	49
7	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	50
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	52
9	3	3	4	5	2	5	1	2	1	2	2	30
10	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	31
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47
12	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	49
13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	51
14	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	50
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	51
16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	52
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	50
19	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	51
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	51
31	4	4	4	2	4	4	2	4	2	1	5	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	39
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
35	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	51
36	5	3	5	2	2	2	2	2	2	1	3	29
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

Variabel Y

NO	KINERJA KARYAWAN									TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	26
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
6	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
7	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
9	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
14	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
28	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
29	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
31	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
33	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Hasil Karakteristik Jawaban Responden Variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Pengendalian Intern Penggajian dan Kinerja karyawan(X_1 , X_2 , Y)

No item $X_{1.1}$: Pengisian kartu absen tidak dapat diwakilkan dari satu karyawan ke karyawan lain

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	10,5	10,5	10,5
	Sangat Setuju	34	89,5	89,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item $X_{1.2}$: Kartu absen memuat jam lembur karyawan dan mempengaruhi perhitungan gaji dan upah

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	13,2	13,2	13,2
	Sangat Setuju	33	86,8	86,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item $X_{1.3}$ Pencatatan waktu hadir dilakukan secara otomatis dengan menggunakan mesin pencatat waktu

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	4	10,5	10,5	13,2
	Sangat Setuju	33	86,8	86,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item $X_{1.4}$: Perhitungan daftar gaji dicek kembali oleh petugas yang berwenang sebelum dilakukan pembayaran

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Netral	1	2,6	2,6	10,5
	Setuju	14	36,8	36,8	47,4
	Sangat Setuju	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1.5}: Maintanace rutin pada mesin absensi Finger print dan memastikan sudah terstandarisasi dengan baik

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	1	2,6	2,6	7,9
	Setuju	13	34,2	34,2	42,1
	Sangat Setuju	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1.6}: Tarif gaji yang berlaku telah sesuai dengan kebijakan perusahaan

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	1	2,6	2,6	7,9
	Setuju	9	23,7	23,7	31,6
	Sangat Setuju	26	68,4	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1.7}: Perhitungan mengenai potongan-potongan yang ada pada daftar gaji dicek kebenarannya.

X1.7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Netral	2	5,3	5,3	7,9
	Setuju	9	23,7	23,7	31,6
	Sangat Setuju	26	68,4	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1.8}: Setiap perubahan gaji karyawan selalu berdasarkan surat keputusan pejabat yang berwenang.

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	1	2,6	2,6	7,9
	Setuju	9	23,7	23,7	31,6
	Sangat Setuju	26	68,4	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1,9}: Bagian keuangan selalu mencatat adanya kelebihan gaji atau yang belum sempat diberikan oleh karyawan

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	13,2
	Netral	2	5,3	5,3	18,4
	Setuju	16	42,1	42,1	60,5
	Sangat Setuju	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1,10}: Gaji dibayarkan tepat pada waktunya, pembayaran gaji dilakukan terhadap orang yang benar dan dengan jumlah yang tepat

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	4	10,5	10,5	15,8
	Netral	3	7,9	7,9	23,7
	Setuju	12	31,6	31,6	55,3
	Sangat Setuju	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{1,11}: Bank Syariah Indonesia memberikan gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	8	21,1	21,1	23,7
	Sangat Setuju	29	76,3	76,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2,1}: Struktur organisasi BSI telah termuat bagian fungsi penggajian

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	6	15,8	15,8	21,1
	Sangat Setuju	30	78,9	78,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.2}: Struktur organisasi yang ada telah menggambarkan adanya wewenang dan tanggung jawab yang jelas

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Netral	2	5,3	5,3	7,9
	Setuju	7	18,4	18,4	26,3
	Sangat Setuju	28	73,7	73,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.3}: Tersedianya laporan keuangan yang dapat diandalkan

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	9	23,7	23,7	26,3
	Sangat Setuju	28	73,7	73,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.4}: Pihak Intern BSI selalu memanfaatkan informasi gaji yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Setuju	10	26,3	26,3	34,2
	Sangat Setuju	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.5}: Kepala bagian keuangan memegang otorisasi pengeluaran kas

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Netral	1	2,6	2,6	10,5
	Setuju	15	39,5	39,5	50,0
	Sangat Setuju	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.6}: Setiap terjadi perubahan sistem informasi akuntansi gaji akan berpengaruh terhadap prosedur penggajian

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Setuju	10	26,3	26,3	34,2
	Sangat Setuju	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.7}: Kebijakan, Prosedur BSI sangat ketat dan terkendali

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	13,2
	Netral	1	2,6	2,6	15,8
	Setuju	15	39,5	39,5	55,3
	Sangat Setuju	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.8}: Terdapat prosedur tertulis mengenai peraturan-peraturan yang terdapat di BSI

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	3	7,9	7,9	13,2
	Setuju	17	44,7	44,7	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.9}: Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern pembayaran gaji

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,9	7,9	7,9
	Tidak Setuju	4	10,5	10,5	18,4
	Setuju	16	42,1	42,1	60,5
	Sangat Setuju	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.10}: Manajer aktif memantau kinerja karyawan

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15,8	15,8	15,8
	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	23,7
	Setuju	19	50,0	50,0	73,7
	Sangat Setuju	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item X_{2.11}: Laporan keuangan BSI telah disusun oleh bagian akuntansi yang independen dan kompeten

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Netral	2	5,3	5,3	7,9
	Setuju	12	31,6	31,6	39,5
	Sangat Setuju	23	60,5	60,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1.1}: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	7	18,4	18,4	21,1
	Sangat Setuju	30	78,9	78,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1.2}: Saya melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang berlaku

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	21,1	21,1	21,1
	Sangat Setuju	30	78,9	78,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1,3}: Saya menjalankan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	13	34,2	34,2	36,8
	Sangat Setuju	24	63,2	63,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1,4}: Saya suka mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	15	39,5	39,5	42,1
	Sangat Setuju	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1,5}: Saya selalu melaksanakan tugas tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	8	21,1	21,1	23,7
	Sangat Setuju	29	76,3	76,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1,6}: Saya semakin cepat dalam menyelesaikan tugas dari waktu ke waktu

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	11	28,9	28,9	31,6
	Sangat Setuju	26	68,4	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1.17}: Saya mampu menjalankan perlatan elektronik dalam membantu pekerjaan

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	13	34,2	34,2	36,8
	Sangat Setuju	24	63,2	63,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1.8}: saya berusaha mempunyai perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	13	34,2	34,2	39,5
	Sangat Setuju	23	60,5	60,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

No item Y_{1.9}: Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menanggung resikoanya

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	16	42,1	42,1	44,7
	Sangat Setuju	21	55,3	55,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS 25

1. Hasil uji analisis statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA Penggajian	38	29	55	49,79	6,269
Pengendalian Intern	38	29	55	47,82	7,703
Kinerja Karyawan	38	26	45	41,74	3,681
Valid N (listwise)	38				

2. Hasil Uji Validitas

Variabel X1

Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,628**	,813**	,135	,414**	,351*	,399*	,460**	,367*	,216	,509**	,529**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,418	,010	,031	,013	,004	,024	,193	,001	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	,628*	1	,572**	,154	,420**	,373*	,317	,274	,333*	,196	,421**	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,357	,009	,021	,053	,096	,041	,238	,009	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,813*	,572**	1	,240	,673**	,657**	,603**	,717**	,567**	,437**	,588**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,146	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	,135	,154	,240	1	,588**	,496**	,532**	,573**	,441**	,357*	,454**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,418	,357	,146		,000	,002	,001	,000	,006	,028	,004	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	,414*	,420**	,673**	,588**	1	,838**	,808**	,838**	,659**	,535**	,640**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,010	,009	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X1.6	Pearson Correlation	,351*	,373*	,657**	,496**	,838**	1	,840**	,872**	,688**	,619**	,508**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,031	,021	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	,399*	,317	,603**	,532**	,808**	,840**	1	,840**	,632**	,403*	,654**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,013	,053	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,012	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	,460*	,274	,717**	,573**	,838**	,872**	,840**	1	,688**	,619**	,643**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,004	,096	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	,367*	,333*	,567**	,441**	,659**	,688**	,632**	,688**	1	,604**	,453**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,024	,041	,000	,006	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	,216	,196	,437**	,357*	,535**	,619**	,403*	,619**	,604**	1	,311	,714**
	Sig. (2-tailed)	,193	,238	,006	,028	,001	,000	,012	,000	,000		,057	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.11	Pearson Correlation	,509*	,421**	,588**	,454**	,640**	,508**	,654**	,643**	,453**	,311	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000	,004	,000	,001	,000	,000	,004	,057		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	,529*	,465**	,763**	,637**	,898**	,897**	,846**	,924**	,822**	,714**	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Varibel X2

		Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,841**	,862*	,509*	,400*	,509**	,733*	,438**	,759*	,540**	,604**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,013	,001	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	,841*	1	,731*	,747*	,495*	,747**	,817*	,569**	,765*	,598**	,626**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,862*	,731**	1	,517*	,329*	,578**	,655*	,359*	,689*	,453**	,542**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,044	,000	,000	,027	,000	,004	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	,509*	,747**	,517*	1	,395*	,745**	,663*	,440**	,576*	,498**	,324*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,014	,000	,000	,006	,000	,001	,047	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	,400*	,495**	,329*	,395*	1	,467**	,675*	,686**	,684*	,367*	,682**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,044	,014		,003	,000	,000	,000	,023	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	,509*	,747**	,578*	,745*	,467*	1	,691*	,440**	,652*	,498**	,497**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,003		,000	,006	,000	,001	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	,733*	,817**	,655*	,663*	,675*	,691**	1	,583**	,804*	,525**	,657**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	,438*	,569**	,359*	,440*	,686*	,440**	,583*	1	,645*	,365*	,704**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,027	,006	,000	,006	,000		,000	,024	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	,759*	,765**	,689*	,576*	,684*	,652**	,804*	,645**	1	,691**	,685**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X2.10	Pearson Correlation	,540*	,598**	,453*	,498*	,367*	,498**	,525*	,365*	,691*	1	,377*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,001	,023	,001	,001	,024	,000		,020	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.11	Pearson Correlation	,604*	,626**	,542*	,324*	,682*	,497**	,657*	,704**	,685*	,377*	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,047	,000	,002	,000	,000	,000	,020		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	,799*	,897**	,735*	,739*	,720*	,783**	,896*	,713**	,925*	,721**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Variabel Y

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,148	,550*	,398*	,618*	,405*	,550*	,365*	,470*	,669**	
	Sig. (2-tailed)		,376	,000	,013	,000	,012	,000	,024	,003	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1.2	Pearson Correlation	,148	1	,579*	,429*	,116	,522*	,220	,481*	,377*	,567**	
	Sig. (2-tailed)	,376		,000	,007	,487	,001	,184	,002	,020	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1.3	Pearson Correlation	,550*	,579*	1	,421*	,398*	,635*	,368*	,434*	,434*	,712**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,013	,000	,023	,006	,006	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1.4	Pearson Correlation	,398*	,429*	,421*	1	,493*	,564*	,486*	,560*	,573*	,771**	
	Sig. (2-tailed)	,013	,007	,008		,002	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1.5	Pearson Correlation	,618*	,116	,398*	,493*	1	,360*	,790*	,493*	,701*	,750**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,487	,013	,002		,026	,000	,002	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1.6	Pearson Correlation	,405*	,522*	,635*	,564*	,360*	1	,450*	,520*	,531*	,750**	
	Sig. (2-tailed)											
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	

	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,000	,000	,026		,005	,001	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.7	Pearson Correlation	,550*	,220	,368*	,486*	,790*	,450*	1	,516*	,789*	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,184	,023	,002	,000	,005		,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.8	Pearson Correlation	,365*	,481*	,434*	,560*	,493*	,520*	,516*	1	,722*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,024	,002	,006	,000	,002	,001	,001		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.9	Pearson Correlation	,470*	,377*	,434*	,573*	,701*	,531*	,789*	,722*	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,003	,020	,006	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	,669*	,567*	,712*	,771*	,750*	,750*	,779*	,775*	,847*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

3. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	11

Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	11

Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	9

4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47030815
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,120
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

5. Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,133	3,669		4,942	,000		
	SIA Penggajian	,279	,071	,474	3,912	,000	,875	1,143
	Pengendalian intern	,204	,058	,426	3,512	,001	,875	1,143

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

6. Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
		SIA Penggajian	Pengendalian Intern	Unstandardized Residual		
Spearman's rho	SIA Penggajian	Correlation Coefficient	1,000	,366 [*]	-,016	
		Sig. (2-tailed)	.	,024	,926	
		N	38	38	38	
	Pengendalian Intern	Correlation Coefficient	,366 [*]	1,000	,062	
		Sig. (2-tailed)	,024	.	,926	

		Sig. (2-tailed)	,024	.	,713
		N	38	38	38
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		-,016	,062	1,000
	Sig. (2-tailed)		,926	,713	.
	N		38	38	38

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

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,133	3,669		4,942	,000
	SIA Penggajian	,279	,071	,474	3,912	,000
	Pengendalian Intern	,204	,058	,426	3,512	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,579	2	137,789	21,359	,000 ^b
	Residual	225,790	35	6,451		
	Total	501,368	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, SIA Penggajian

9. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,550	,524	2,53991

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, SIA Penggajian
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4: Tabel t,f, dan r

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)							
Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1,00000	3,07768	6,31375	12,70620	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,81650	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,54070	5,84091	10,21453
4	0,74070	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,30600	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,14370
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,02470
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,68100	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,69120	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,68920	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,57940
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,06390	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,68830	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,68100	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	10,000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Lampiran 5: Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1640 /833/01.1/I / 2021
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

07 Januari 2021

Kepada, Yth
PT Bank Syariah Indonesia Tbk (Studi Kasus BSI KCP Medan Barat)

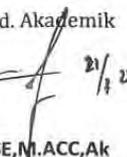
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapakan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : LENI WIDI LESTARI
N P M : 188330138
Program Studi : Akuntansi
Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk (Studi Kasus BSI KCP Medan Barat)**

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik
21/1/22

Sari Nazulina, SE, M.ACC, Ak


Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6: Surat Balasan Izin Penelitian



Medan, 01 Februari 2022
No. 02/154 -3/0270

Kepada:
Dekan Bagian Akademik
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No. 1 / Jl. Sei Serayu No. 70A
Medan

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KCP Medan Pulo Brayan
Jl. Yos Sudarso Komplek Ruko Mega Glugur
(Depan Dharmawangsa) No. 3-4 Medan
T : 061 6644140
F : 061 6644379
www.bankbsi.co.id

Perihal: **SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga bapak dan seluruh staff dalam keadaan sehat wal'afiat dan senantiasa mendapat lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Sehubungan dengan perihal di atas dengan kami sampaikan Mahasiswa dengan data sbb:

No	Nama	NIM	Program Studi	Periode
1	Leni Widi Lestari	188330138	Akuntansi	21 Januari s.d 01 Februari 2022

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan riset di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Medan Pulo Brayan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
KCP MEDAN PULO BRAYAN

Julperi Simarmata
Branch Operation and Service Manager