

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL
PADA PT. TRANS CONTINENT JAKARTA**



**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL
PADA PT. TRANS CONTINENT JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :
ELVA NURHUDA
178330009

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 11/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/7/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi :Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Trans Continent Jakarta
Nama : Elva Nurhuda
NPM : 178330009
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Komisi Pembimbing Disetujui Oleh: Pembanding


Drs. Ali Usman Siregar, M.Si
Pembimbing


Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si
Pembanding

Mengetahui:


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

Rana Fathimah Ananda, SE, M.Si
Ka. Prodi Akuntansi

04/April/2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi 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 sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 04 april 2024



Elva Nurhuda
178330009

HALAMAN PERNYATAAN ATAS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elva Nurhuda
NPM : 178330009
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atau karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT.Trans Continent Jakarta”**

Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta/dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 Mei 2024

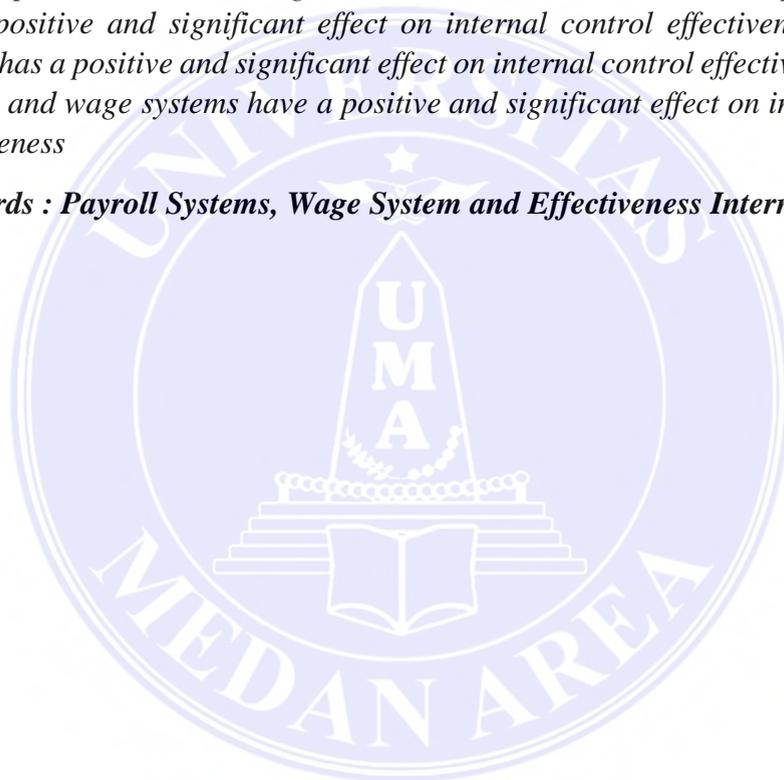
Yang Membuat Pernyataan,



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the payroll and wage system on the effectiveness of internal control at PT. Trans Continent. The type of research used in this study is associative research aimed at identifying the relationship between two or more variables. The sample in this study is a saturated sampling to determine if all populations are made into samples. In this research, the sample consists of 40 employees who have been working for 4 years. The type of data used in this research is quantitative data in the form of numbers which will be measured using statistics as a calculation tool. The data analysis technique used is descriptive statistical testing. The research results show that the payroll system has a positive and significant effect on internal control effectiveness, the wage system has a positive and significant effect on internal control effectiveness, and the payroll and wage systems have a positive and significant effect on internal control effectiveness

Keywords : Payroll Systems, Wage System and Effectiveness Internal Control.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent. Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh untuk menentukan bila semua populasi di jadikan sampel Adapun dalam penelitian ini sampel berjumlah 40 karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka- angka yang akan di ukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengendalian internal, sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengendalian internal, sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Kata Kunci : Sistem Penggajian, Sistem Pengupahaan, dan Efektivitas Pengendalian Internal

RIWAYAT HIDUP



Nama	Elva Nurhuda
NPM	178330009
Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 15 April 1996
Nama Orang Tua :	
Ayah	Mayor. Kav. Ridwan Sulaiman
Ibu	Idawati Al- hassan
Riwayat Pendidikan :	
SD	SD N 001 Tanjung Selor
SMP	SMP N 001 Tanjung Selor
SMA	SMA RSBI 1 Tanjung Selor
Riwayat studi di UMA	Pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Medan Area dan menyelesaikan pendidikan S1 pada tahun 2024
Pengalaman Kerja	Supervisor Revella Coffee Supervisor Hurley Surf Legian Bali Barista Junction Café Barista StarsBucks Cemara Asri Roaster Coffee Arul Badak
No Hp/Wa	0895-4112-76637
Email	Elvanurhuda15@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini dengan judul : “ **Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Trans Continent di Jakarta**”.

Selesainya Skripsi ini tentu tidaklah terlepas dari dukungan moril maupun materil berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini dengan ketulusan hati yang paling dalam, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadan, M,eng, M.Sc, Selaku Rektor Universitas Medan area
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Ali Usman Siregar , M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Dra, Hj, Retnawati Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Sucitra Dewi S.E, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan masukan mengenai cara penulisan dalam penyusunan skripsi ini
6. Teristimewa untuk Ayah dan Ibunda tercinta yang tiada henti – hentinya memberi dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dan Abang saya yang selalu mendukung penulis
7. PT. Trans Continent , Yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian bahan skripsi ini.
8. Teman – teman Seperjuangan saya yaitu Oscar Jovi, Sukri udin,, Davit Silaban, reinaldi, Lamhot, Ricko Permadi, Chailai, Nota, Elis, Vika, Eren, dan yang lain – lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
9. Semua pihak yang terkait pada penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada semua bantuan yang telah di berikan oleh Allah SWT dalam kelancaran, keberkahan yang berlimpah ini.

**Medan,
Peneliti**

**Elva Nurhuda
NPM. 178330009**

DAFTAR ISI

ABSTRACT	<i>iv</i>
ABSTRAK	<i>v</i>
KATA PENGANTAR	<i>vi</i>
DAFTAR ISI	<i>vii</i>
DAFTAR TABEL	<i>xi</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xii</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xiii</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1.....Lata r Belakang	1
10.2.....Rum usan Masalah	5
10.3.....Pert anyaan Penelitian	5
10.4.....Tuju an Penelitian	6
10.5.....Man faat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Atribusi.....	8
2.2 Pengertian Efektivitas Pengendalian Internal.....	9
2.3 Pengertian Sistem Penggajian	10
2.4 Pengertian Sistem Pengupahan.....	11
2.4.1 Prosedur dan Dokumen Sistem Penggajian	12
2.4.2 Prosedur dan Dokumen Sistem Pengupahan.....	13
2.5 Penelitian Terdahulu.....	15
2.6 Kerangka Konseptual	18
2.7 Hipotesis Penelitian	19
2.7.1 Sistem Penggajian	19
2.7.2 Sistem Pengupahan	20
2.7.3 Sistem Penggajian dan Pengupahan	21



BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Desain, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.1.1 Desain Penelitian.....	23
3.1.2 Lokasi Peneliti.....	23
3.1.3 Waktu Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi Penelitian.....	24
3.2.2 Sampel Penelitian.....	24
3.3 Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	25
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variabel).....	26
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	26
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	26
3.4.1 Jenis Data.....	26
3.4.2 Sumber Data.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Uji Stastisik Deskriptif.....	27
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	28
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.1 Uji Normalitas.....	29
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	29
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.8 Uji Regresi.....	30
3.9 Uji Hipotesis.....	30
3.9.1 Uji T.....	30
3.9.2 Uji F.....	31
3.9.3 Uji Koefisien Determinan.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil	33
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian	33
4.2 Hasil Uji	34
4.2.1 Uji Statistik Deskriptif	34
4.2.2 Uji Kualitas Data.....	35
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
4.4 Pengujian Hipotesis	42
4.5 Pembahasan	46
4.5.1 Pengaruh Sistem Penggajian	46
4.5.2 Pengaruh Sistem Pengupahan	47
4.5.3 Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual	16
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2 Deskripsi Responden.....	22
Tabel 3.3 Oprasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Deskriptif	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Sistem Penggajian	33
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Sistem Pengupahan.....	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Efektivitas Pengendalian Internal.....	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Tolerance dan VIF	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram.....	35
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-plot.....	36
Gambar 4.3 Hasil Uji Scatterplot	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran II Tabulasi Data.....	52
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan gaji dan upah merupakan biaya yang cukup besar jumlahnya dan salah satu unsur yang memiliki banyak resiko kemungkinan terjadinya manipulasi dan pemborosan, untuk itu manajemen perusahaan harus terus memberikan perhatian terhadap pengendalian internnya, dalam hal ini yaitu pengendalian intern gaji dan upah. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem dalam menjalankan bisnisnya. Dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya elemen-elemen yang bekerja sama dan saling berkaitan yang disebut sebagai sistem. Tujuan yang telah berhasil diraih oleh perusahaan dikarenakan peran sumber daya manusia/ karyawan dan sistem yang ada. Oleh sebab itu, perusahaan wajib membalas jasa yang telah diberikan oleh karyawan dengan memberikan gaji dan upah. Pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan atas jasa-jasa yang diberikan oleh karyawan setiap bulan disebut sebagai gaji (Sujarweni, 2019). Sedangkan, pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan berdasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi disebut sebagai upah.

Pengendalian intern merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi, dan memastikan bahwa peraturan yang berlaku dipatuhi sebagaimana mestinya. Sesuai dengan salah satu syarat pengendalian intern yang baik adalah bahwa tidak ada satu individu pun yang diperbolehkan memegang kekuasaan

sepenuhnya dan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan semua fase kegiatan dari awal hingga selesai. Jika diperlukan adanya pemisahan tugas yang jelas untuk masing-masing kegiatan yaitu antara pelaksanaan, pembukuan, dan pembuatan laporan mengenai hasil-hasilnya, salah satunya adalah kegiatan yang berhubungan dengan prosedur penentuan besarnya gaji dan upah serta pembayarannya. Untuk dapat menciptakan pengendalian intern tidak terlepas dari sistem akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan.

Sistem penggajian adalah proses mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembayaran upah karyawan dan pengajuan pajak pekerjaan. Bagi perusahaan, sistem ini juga berguna untuk melacak jam kerja, menghitung upah, pemotongan pajak, mencetak dan membayar pajak pekerjaan kepada pemerintah. Setiap periode pembayaran, Selaku pemberi kerja harus menghitung dan mendistribusikan upah karyawan. bertanggung jawab untuk menjumlahkan jam kerja seorang karyawan dan menghitung upah kotor para karyawan secara akurat. Sistem ini umumnya berbentuk software yang digunakan untuk memasukkan nominal upah dan jam kerja. Kemudian perangkat lunak ini menggunakan informasi tersebut untuk secara otomatis melakukan perhitungan dan melakukan pemotongan pajak, asuransi, dan lain-lain. Sebagian besar *software* sistem penggajian diperbarui secara otomatis ketika undang-undang pajak berubah. perlu melakukan perencanaan rinci dari seluruh proses penggajian. Pasalnya, selalu ada pekerjaan lain terkait tugas-tugas berkelanjutan yang membutuhkan perhatian dan pemantauan konstan. Misalnya, perubahan pemotongan pajak, kontribusi, dan hal-hal lain yang perlu dipertimbangkan dalam prosesnya.

Sistem Penggajian dan Pengupahan yang baik memperlihatkan prosedur urutan kegiatan sehingga secara otomatis pengawasan telah berjalan. Bila ada kejanggalaan dalam kegiatan operasi perusahaan akan mudah ditelusuri kembali sehingga dapat segera diketahui timbulnya masalah, dan manajemen perusahaan dapat segera mengambil keputusan serta langkah-langkah apa yang akan dilakukan guna mengatasi masalah tersebut.

Dengan demikian terjadi hubungan yang erat antara sistem akuntansi dengan pengendalian intern dalam perusahaan termasuk penggajian dan pengupahan. PT. Trans Continent ini banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkatan. PT Trans Continent mengalami kendala dalam penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Fenomena yang ada di PT Trans Continent adalah kurang efektif dan efisien dalam menangani masalah penggajian dan pengupahan yaitu dalam perhitungan *incentive*, perhitungan *cut-off*, perhitungan potongan apabila terlambat, perhitungan potongan jika sering tidak masuk atau izin, dan perhitungan lembur karyawan apabila terjadi keterlambatan dalam pelaporan. Dari beberapa karyawan yang sudah diwawancarai mengenai penggajian dan pengupahan, ada karyawan yang mengalami pemotongan sebesar Rp. 240.000 perihal ketidakhadiran, Rp. 100.000 perihal intensif dan Rp. 50.000 perihal keterlambatan kerja. Ketidak terbukaan perihal berapa jumlah pemotongan membuat karyawan merasa tercurangi, hal ini akan memberikan permasalahan yang serius terhadap perusahaan apabila tidak dilakukannya pemeriksaan dengan demikian maka di perlukan pengecekan terhadap sistem efektivitas pengendalian internal yang ada, dan di awasi oleh beberapa pihak terkait. Dengan ada nya kendala

yang karyawan rasakan terhadap ketidak terbukaannya tersebut maka peneliti ingin meneliti hal yang terkait dalam efektivitas pengendalian internal, sistem penggajian dan pengupahan, yang berjalan sesuai sistem yang di berlakukannya.

Berdasarkan studi empiris yang di lakukan oleh peneliti terdapat gap penelitian pada penelitian ini yakni, menurut Carin Oktaviani Wea (2021), 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. Menurut Anisa Septiani (2021), Dari penelitian dan analisis data yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian telah sesuai dengan prosedur yang dibuat dan tidak menyalahi aturan atau kebijakan, tetapi masih memerlukan software yang memadai, masih digunakannya sistem penggajian secara manual, belum melalui bank tetapi masih menggunakan transaksi secara tunai. Pengendalian internal yang digunakan masih kurang baik karena belum diadakannya audit secara berkala dan masih adanya perangkapan tugas

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya maka yang menjadi perumusan masalah dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Apa dampak dari sistem pengupahan yang berlaku terhadap kelancaran implementasi pengendalian internal di PT. Trans Continent Jakarta?
2. Apakah adanya keterkaitan antara tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penggajian dengan tingkat kepatuhan terhadap prosedur pengendalian internal di PT. Trans Continent Jakarta?
3. Sejauh mana faktor-faktor eksternal, seperti perubahan regulasi perburuhan atau kondisi ekonomi, mempengaruhi hubungan antara sistem penggajian dan pengupahan dengan efektivitas pengendalian internal di perusahaan?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari Rumusan Masalah diatas, muncul beberapa pertanyaan terkait penelitian tersebut, yaitu:

1. Apakah sistem Penggajian berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta?
2. Apakah sistem Pengupahan berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Trans Continent di Jakarta ?
3. Apakah sistem Penggajian dan Pengupahan berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent dengan rincian :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent di Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akademik dan dapat dijadikan referensi atau bukti tambahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memotivasi Pt. Trans continent dalam meningkatkan kualitas pelaporan sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan Karyawan pada PT. Trans Continent

3 Secara Kebijakan

- a. Diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai Sistem Penggajian dan Pengupahan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.
- b. Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang mempunyai pengamatan pada masalah yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Menurut Green and Mitchel dalam Pradyani (2014) teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang-orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab. Fritz, (1958) berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan. Hubungan Teori Atribusi dengan variabel pada penelitian ini dimana teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya yang dipengaruhi oleh kekuatan internal dan eksternal yang akan mencerminkan perilaku kepemimpinan seseorang. Menurut Heider (1958), ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku. Pertama, adalah atribusi internal atau disposisional. Kedua, ada-lah atribusi eksternal atau lingkungan. Pada atribusi internal kita menyimpulkan bahwa tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Pada atribusi eksternal kita menyimpulkan bahwa tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan lingkungan (environmental forces). Kekuatan-kekuatan lingkungan ini terdiri dari faktor situasi yang menekan, sehingga memunculkan perilaku-perilaku tertentu. Kekuatan –

kekuatan internal (personal forces) dilihat sebagai hasil dari kemampuan (ability), power dan usaha yang ditunjukkan seseorang. Jadi perilaku (behavior) adalah fungsi dari environmental forces ditambah dengan Personal forces.

Teori Atribusi tidak terlepas dari perilaku seseorang didalam organisasi yaitu perilaku pemimpin dan perilaku bawahan. Kepemimpinan seperti cara berfikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam pekerjaan di sebuah organisasi dengan bawahannya. Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin atau orang tang memberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan akuntansi.

2.2 Pengertian Efektivitas Pengendalian Internal

Menurut COSO pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Pengendalian intern diharapkan dapat melindungi kekayaan perusahaan yang diakibatkan dari pencurian, penggelapan keuangan oleh karyawan, penyalahgunaan, atau penempatan aktiva pada lokasi yang tidak tepat, dan lain sebagainya (Sujarweni, 2019).

Dalam hal pengertian pengendalian intern menurut Mulyadi, (2017) menyatakan sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengendalian Intern (internal control) menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) adalah Sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan persolnel lain entitas yang didisain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian 3 golongan tujuan berikut ini:

1. Keandala pelaporan keuangan.
2. Efektivitas dan Efisiensi operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern menurut Romney & Steinbart, (2016) pengendalian intern adalah merupakan rencana organisasi dan metode bisnis handal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalanya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern merupakan suatu sistem yang berfungsi sebagai penekanan kepada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan tersebut. Pengertian diatas juga digunakan oleh perusahaan untuk mengolah informasinya baik secara manual maupun dengan komputerisasi.

2.3 Sistem Penggajian

Mulyadi, (2017) menyatakan sistem penggajian adalah sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai manajer, atau kepada karyawan yang gajinya dibayarkan bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja jumlah produk yang dihasilkan. Menurut Angrianto (2014) dalam jurnal administrasi bisnis Universitas Brawijaya, Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang

adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji diberikan kepada pegawai (skill working) sedangkan upah diberikan sebagai kompensasi kepada buruh atau pekerja kasar.

Sistem akuntansi penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Mulyadi (2017) menyatakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Menurut As'ad, (2015) mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensidari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat.

Indikator yang terdapat dalam sistem penggajian sebagai berikut :

1. Prosedur pencatat waktu hadir
2. Prosedur pembuatan daftar gaji
3. Prosedur distribusi biaya
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar
5. Prosedur pembayaran gaji

2.4 Sistem Pengupahan

Sistem secara etimologi berasal dari kata sistem yang berasal dari bahasa latin system atau bahasa yunani *sustema* yang memiliki arti suatu kesatuan. dimana terdiri dari elemen atau komponen yang dihubungkan secara bersama supaya memudahkan berbagai hal (Pius, 2017). Sedangkan menurut Marbun, (2014), upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan per UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.

Mulyadi (2017) dalam buku Sistem Informasi Akuntansi tentang upah, umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Baridwan (2015) menyatakan sistem akuntansi gaji dan upah adalah “Suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan”.

2.4.1. Prosedur dan Dokumen Pendukung Sistem Penggajian dan Pengupahan terhadap Pengendalian Internal

Prosedur yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan karyawan menurut Mulyadi (2017) adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pencatat waktu hadir, prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan untuk menentukan gaji karyawan.

2. Prosedur pembuatan daftar gaji, data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji dan upah adalah surat-surat keputusan mengenai pemberhentian dan pengangkatan pegawai, penurunan, dan kenaikan pangkat, daftar gaji, dan daftar hadir.
3. Prosedur distribusi biaya gaji, prosedur ini bertujuan untuk pengendalian biaya dan perhitungan pokok produk, melalui pendistribusian biaya tenaga kerja ke departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar, bukti kas keluar merupakan perintah kepada fungsi keuangan untuk mengeluarkan sejumlah uang, pada tanggal, dan untuk keperluan seperti yang tercantum dalam dokumen tersebut.
5. Prosedur pembayaran gaji, prosedur ini melibatkan fungsi akuntansi yang membuat perintah pengeluaran kas ke fungsi keuangan agar ditulis cek dimana fungsi keuangan mencairkan cek ke bank untuk pembayaran gaji dan upah.

2.4.2. Dokumen Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Pengendalian Internal

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (2017) adalah sebagai berikut:

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah

Dokumen-dokumen ini dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Seperti misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, pemberhentian sementara, pemindahan, dan lain sebagainya.

Tembusan dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuatan daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.

2. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu Jam Kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

4. Daftar Gaji dan Upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh Pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

5. Rekap Daftar Gaji dan Rekap Daftar Upah.

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebaskan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang

besangkutan. Distribusi biaya tenaga kerja ini dilakukan oleh fungsi akuntansi biaya dengan rekap daftar gaji dan upah.

6. Surat pernyataan Gaji dan Upah.

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rinciangaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan

7. Amplop Gaji dan Upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka amplop gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nam karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

8. Bukti Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan. Berdasarkan informasi dalam daftargaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian peneliti. Dan tentunya penelitian-penelitian terdahulu tersebut menjadi acuan dan memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Fransiskus Sanjaya (2020)	Perancangan Sistem Penggajian Berdasarkan Evaluasi Kerangka Kerja COSO	X1 = Sistem Penggajian Y= Evaluasi Kerangka kerja	Hasil penelitian mengindikasikan terdapat kelemahan pada pengendalian internal prosedur penggajian dan perlu pengembangan sistem berbasis komputer menggunakan pemrograman terstruktur agar sistem yang dikembangkan digunakan secara efektif, dan untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan menjadi sistem informasi akuntansi berbasis web.
2.	Winda & Henni (2020)	Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian internal pada PT.Inti Medika Alkesindo	X1= Sistem akuntansi Penggajian X2= Sistem Pengupahan Y= Pengendalian internal	Hasil yang diperoleh dari uji signifikan variabel sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Dari hasil uji koefisien penentu (R ²) diperoleh sebesar 0,736 hal ini berarti efektivitas pengendalian internal dipengaruhi oleh sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sebesar 73,6%
3.	Risa Ayuningtias (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengeluaran Kas Terhadap Pengendalian Internal Di Pt. Armada Pagora Jaya Kabupaten Tulungagung	X1 = Sistem Informasi Akuntansi Penggajian X2= Pengeluaran Kas Y= Pengendalian Internal	Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi akuntansi pengeluaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi

				penggajian dan sistem informasi akuntansi pengeluaran kas secara 112 simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap pengendalian internal di PT. Armada Pagora Jaya Tulungagung
4.	Rahmaniar (2022)	Pengaruh sistem penggajian Terhadap Efektivitas pengendalian internal Pada Pt. Transcontinent Sigli	X1= Sistem Penggajian Y= Efektivitas Pengendalian internal	Dari seluruh sampel penelitian adalah 30 perbankan dengan 120 amatan penelitian, yaitu 30 perbankan dikali dengan empat tahun periode penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal ini sistem penggajian yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam perusahaan dengan memastikan akurasi data, mengurangi kesalahan manusia, mengelola anggaran yang lebih efektif, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan.
5.	Desi Anggredi (2023)	Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Pengendalian Intern Pada Pt. Scs Facility Service Medan	X1 = Infomasi Akuntansi Penggajian Y= Pengendalian Internal	Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. SCS Facility Service Medan sudah berjalan cukup baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari fungsi penggajian, dokumen penggajian, jaringan prosedur penggajian, serta catatan akuntansi penggajian sudah diterapkan dengan cukup baik. Pembayaran gaji karyawan sudah melalui transfer. Dokumen yang digunakan sudah sesuai dengan standart operasionalnya yaitu adanya : kartu jam kerja, daftar hadir karyawan, daftar gaji, bukti kas keluar, slip gaji dan lainnya juga sudah diterapkan secara efektif.
6.	Hasannah Nur Sani (2023)	Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam meningkatkan Pengendalian Internal	X1= Sistem Komputerisasi dan kepegawaian X2= Pemabayaran Gaji	Dapat disimpulkan bahwa Pembayaran Gaji terhadap pengendalian internal pada badan Kepegawaian daerah provinsi Sumatra barat dengan kesimpulan H2 diterima. Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada sistem akuntansi penggajian terhadap pengendalian internal. Pengaruh

			Y = Pengendalian Internal	yang diberikan oleh variable sistem komputerisasi kepegawaian dan pembayaran gaji terhadap pengendalian internal pada badan kepegawaian daerah Sumatra barat adalah 73,3% (sesuai dengan nilai R2 yang di peroleh dari hasil penelitian)
7.	Devi anggriani (2023)	Penanganan Pembiayaan Bermasalah Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Bank Muamalat Indonesia	X1= Penanganan Pembiayaan Bermasalah Y= Efektivitas Pengendalian Internal	Hasil penyelidikan ini adalah pengendalian internal yang diterapkan di PT. Bank Muamalat Indonesia cukup bagus, namun ada beberapa hal yang perlu diwaspadai. Dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah, sudah sepatutnya dan perlu mengikuti prosedur yang ada serta menggunakan pendekatan Soft Approach dan Hard Approach untuk melakukan pendekatan kepada nasabah dalam mengelola atau memantau pembiayaan bermasalah

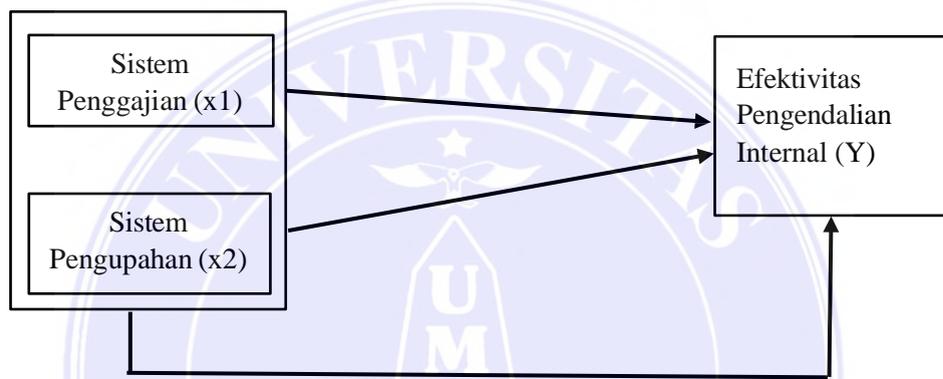
2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Miles & Huberman, (1994) berpendapat bahwa kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang dapat berupa naratif atau grafis yang dapat menunjukkan variabel kunci atau menggambarkan konstruksi dari dugaan atau asumsi hubungan yang ada di antara mereka untuk dipelajari. Menurut Nursalam, (2017) menyebutkan mengenai kerangka konsep penelitian yang merupakan hasil abstraksi dari suatu realitas yang dapat dikomunikasikan dan membentuk teori untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Notoatmodjo (2018), Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable – variable yang akan diteliti. Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel

satu dengan variabel yang lain dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kerangka konsep penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018).

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1. Sistem Penggajian Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent

Sistem pengendalian internal penggajian sebagai jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu oleh manajemen untuk memberikan gaji kepada karyawan dalam suatu lingkup perusahaan. Menurut PP No.171/PMK.05/2007, Sistem pengendalian internal adalah yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundangundangan yang berlaku, dan keadilan penyajian laporan keuangan pemerintah.

Sistem pengendalian internal penggajian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk menarik, mendorong semangat kerja dan mempertahankan pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi pemerintah. Untuk itu diperlukan ketelitian dalam menentukan besarnya gaji serta sistem penggajian yang tepat untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman antara pegawai dan perusahaan atau instansi pemerintah. Apabila pengelolaan gaji telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka akan menimbulkan semangat produktivitas kerja karyawan karena karyawan memandang gaji yang mereka terima memadai, maka prestasi kerja semangat dan motivasi mereka akan meningkat dan untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal (Winda & Henni, 2020).

H1 : Sistem penggajian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent di Jakarta.

2.7.2. Sistem Pengupahan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Trans Continent

Biaya gaji dan upah merupakan unsur yang sangat besar bagi perusahaan jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya, karena itu diperlukan suatu pengendalian terhadap unsur biaya tenaga kerja ini untuk menghindari kemungkinan terjadinya pemborosan atau pencurian melalui kecurangan atau penggelapan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai bahwa tujuan-tujuan yang diterapkan dapat dicapai dalam kategori-kategori sebagai berikut: (a) Keandalan laporan keuangan,

(b) Efektivitas dan efisiensi operasi, (c) Ketaatan pada hukum dan peraturan yang diterapkan. Hubungan antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal.

penggajian dan pengupahan merupakan relevansi yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi peranan audit internal dalam membantu pencapaian tujuan pengendalian internal penggajian dan pengupahan, diantaranya penetapan pembayaran gaji dan upah secara tepat dan benar. Tepat berarti jumlahnya telah dihitung dan ditetapkan sebagai mestinya dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Benar adalah telah dibayarkan tepat waktu dan tepat orang serta dapat memantau terjadinya kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan sistem pengupahan sudah dilaksanakan dengan baik. pengupahan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal (Winda & Henni, 2020).

H2 : Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent di Jakarta.

2.7.3. Sistem Penggajian dan Pengupahan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Trans Continent

Setiap perusahaan harus memiliki sistem untuk menjalankan bisnisnya. Unsur-unsur yang disebut sistem harus bekerja sama dan saling terkait dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang dicapai perusahaan adalah karena peran SDM/karyawan dan sistem yang ada. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban untuk membalas jasa yang diberikan oleh karyawannya dengan memberikan gaji dan upah. Pembayaran bulanan yang dilakukan oleh perusahaan untuk layanan yang diberikan oleh karyawannya dikenal

sebagai gaji. Perusahaan sekarang membayar perusahaan untuk layanan yang diberikan oleh pekerja berdasarkan jumlah layanan yang diberikan, seperti jumlah unit produksi yang dikenal sebagai upah.

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan sistem pengkajian dan pengupahan sudah dilaksanakan dengan baik. Penerapan sistem pengkajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal (Winda & Henni, 2020). Variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan 2 variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu sistem penggajian dan pengupahan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas pengendalian internal.

H3 : Sistem penggajian dan pengupahan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. TransContinent di Jakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2019), Menurut Sujarweni (2015) Penelitian Asosiatif adalah : “ penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.1.2. Lokasi Peneliti

Untuk mendapatkan data-data yang relevan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Trans Continent di Jakarta, yang beralamat di Jalan Tebet Raya No. 22 A-B, Tebet Barat, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

3.1.3. Waktu Penelitian

Rencana waktu penelitian dan pelaksanaan penulisan laporan yang di lakukan oleh peneliti sebagaimana yang terlihat dalam table jadwal perencanaan kegiatan sebagai berikut

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	2023							2024		
		Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Judul										
2.	Penyusunan Proposal										
3.	Bimbingan Proposal										
4.	Seminar Proposal										
5.	Pengumpulan Data Dan Analisis Data										
6.	Penyusunan Hasil Penelitian										
7.	Bimbingan Hasil										
8.	Seminar Hasil										
9.	Sidang Meja Hijau										

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut populasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Trans Continent yang berjumlah 40 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Teknik penarikan sampel adalah suatu cara mengambil sampel dari sebagian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Trans Continent yang

sudah bekerja minimal selama 4 tahun, yaitu sejumlah 40 karyawan, dan selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan rincian:

Tabel 3.2
Deskripsi Responden

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Manager Office	1
2	SuperVisior Office	1
3	Tim Marketing	3
4	Cleaning Service	4
5	Operator Teknisi	5
6	Sales Promotion	4
7	Driver	10
8	Operator Lapangan	5
9	Staff Office	2
10	Staff Lapangan	5
	total	40

3.3 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya disebut variabel penelitian. Menurut Cahyaningrum (2019) ada lima, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel intervening, variabel moderating, dan variabel kontrol. Namun dalam penelitian kali ini, peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat

Untuk menjawab rumusan masalah serta tujuan penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini. Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal” memiliki tiga variabel. Adapun

variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Oprasional	Pengukuran	Skala
Sistem Penggajian (X1)	Menyatakan Sistem Penggajian adalah system pembayaran bulanan	1. waktu hadir 2. daftar gaji 3. distribusi biaya gaji 4. bukti kas keluar 5. pembayaran gaji 6. hak rekap gaji	Likert
Sistem Pengupahan (X2)	Upah merupakan pembayaran atas jasa yang di lakukan karyawan pelaksana (buruh)	1. Lamanya kerja 2. lamanya dinas 3. distribusi biaya upah 4. kebutuhan 5. banyak nya produk 6. waktu hadir	Likert
Efektivitas Pengendalian Internnal (Y)	System pengendalian internal meliputi struktur organisasi metode dan ukuran- ukuran yang di koordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi	1. lingkungan pengendalian 2. penilaian resiko 3. prosedur pengendalian 4. informasi dan komunikasi 5. pemantauan Sumber meneurut: Mulyadi, (2017: 163)	likert

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono ,2018)

3.4.2. Sumber Data

Sumber yang digunakan adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dan dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner mengenai sistem penggajian dan pengupahan terhadap pengendalian internal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data penelitian tergantung pada kualitas instrumen serta kualitas teknik pengumpulan datanya, Sekaran (2000). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh nasabah tentang pendapat mereka mengenai pengaruh sistem penggajian dan pengupahan terhadap pengendalian internal. Kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian ilmiah banyak dipakai pada penelitian sosial, misalnya penelitian di bidang sumberdaya manusia, pemasaran serta penelitian tentang berperilaku (*behavioral research*) yang menyangkut masalah dibidang akuntansi (*behavioral accounting*) serta keuangan (*behavioral finance*).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2016).

3.6.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno, (2017), uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas kuesioner dalam program aplikasi SPSS menggunakan metode analisis *Corrected-Item Total Correlation*, dengan kriteria, yaitu :

- a. Jika nilai koefisien r hitung $>$ r table, dapat di simpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid (sah)
- b. Jika nilai koefisien r hitung $<$ r table, dapat di simpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak valid (tidak sah)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2017), Uji reliabilitas yakni angka *indeks* yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat konsistensi alat ukur. Metode yang dipakai dalam mengukur reliabel suatu penelitian yaitu nilai *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria, sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 disimpulkan setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel (Konstruk)
- b. Jika nilai *cronbac's Alpha* $<$ 0,60 disimpulkan setiap variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel (tidak Konstruk)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Ghozali, (2016) menyatakan bahwa dalam menguji uji normalitas data dalam model regresi yang menggunakan variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal dimana nilai residualnya harus mengikuti distribusi normal. Jika data (titik) yang diperoleh menyebar dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola tersebut berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika sebaliknya, maka model regresi tidak memenuhiasumsi normalitas.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang ditemukan akan diuji apakah mempunyai korelasi antar variabel bebas (independen) tersebut dengan menggunakan uji multikolinearitas yang menggambarkan sebuah persamaan regresi yang dinyatakan baik apabila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi (Ghozali, 2016). Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 angka, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varian dan residual pada suatu pengamatankepengamatan yang digunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai predeksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID yang dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Hal ini dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

3.8 Uji Regresi

Ghozali (2016) berpendapat bahwa dalam mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih digunakan regresi linier berganda yang menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.. Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (sistem penggajian dan pengupahan) dengan variabel terikat (efektivitas pengendalian internal), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan aplikasi SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

keterangan:

Y	=	Efektivitas Pengendalian Internal
a	=	Konstanta
B _{1,2}	=	Koefisien regresi berganda
x ₁	=	Sistem Penggajian
x ₂	=	Sistem Pengupahan
e	=	Standard Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T

Menurut Sugiyono (2019), uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (sistem penggajian dan pengupahan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektivitas pengendalian internal).

Ha : Variabel-variabel bebas (sistem penggajian dan pengupahan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektivitas pengendalian internal).

- a. Apabila nilai uji t hitung $< t$ table pada $\alpha = 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila nilai uji t hitung $> t$ table pada $\alpha = 0,05$, maka H0 diterima dan Ha di tolak.

3.9.2. Uji F

Menurut Sugiyono (2019), untuk melihat hubungan secara bersama- sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu sistem penggajian (X1) dan pengupahan (X2) terhadap efektivitas pengendalian internal sebagai variabel terikat (Y) digunakan uji F statistik. Hasil nilai uji F akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (sistem penggajian dan pengupahan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektivitas pengendalian internal).

Ha : Variabel-variabel bebas (sistem penggajian dan pengupahan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektivitas pengendalian internal).

Dasar untuk mengambil keputusan digunakan kriteria:

- a. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu sistem penggajian (X1), Pengupahan (X2), sedangkan variabel terikat adalah efektivitas pengendalian internal (Y). R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ($0 < R^2 < 1$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal dari perhitungan uji signifikansi parameter individual dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai thitung $3,888 > 2,021$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal, dengan demikian hipotesis pertama yaitu pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal diterima.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pengendalian Internal dari perhitungan uji signifikansi parameter individual dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai thitung $3,209 > 2,021$ dan nilai sig. $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian tidak signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal, dengandemikian hipotesis pertama yaitu pengaruh sistem pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal diterima.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent di Jakarta. Hal ini dapat di

lihat dari nilai F hitung sebesar 53,931 dengan nilai Sig 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji F maka sistem penggajian dan sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan menyarankan perlu dilakukan tanggung jawab pada pembuat daftar dengan pembuat surat perintah pengambilan gaji. Selain itu juga sebaiknya dibentuk satuan pengawasan internal atau auditor internal untuk memeriksa atau menguji prosedur akuntansi di perusahaan khususnya prosedur akuntansi penggajian.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel independent yang dapat mempengaruhi variabel Efektivitas Pengendalian Internal, agar dapat mempengaruhi Efektivitas Pengendalian internal dalam bidang akuntansi. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas populasi penelitian menjadi seluruh sektor bidang pekerjaan yang terdapat di perusahaan sehingga memperoleh data yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2015). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik)*. Liberti
- Anisa Septiani, (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Pengendalian Internal Penggajian (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Distributor Spare Part Sepeda Motor)*, *Bisnis Dan Iptek* Vol.14, No. 1 H. 39-4
- Baridwan, Z. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi (Fathansya (ed.); 9th ed.)*. BPFE.
- Christanti, e. Y. (2018). *Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal pada cv. Usaha dan doa*. *Ekonomi-Akuntansi*
- Fritz, H. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. <http://repository.stei.ac.id/>. BAB III M Metode Penelitian, BAZNAS (Basis) Provinsi DKI Jakarta.
- Harahap, A. P. S. (2019). *Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya mendukung pengendalian intern pada pt. Srikandi inti lestari medan*. Umsu.
- Hermanus Reo, (2022). *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Coso Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*, *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, Vol. 6, H.87
- Harry Roestiono, (2016). *Tinjauan Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern Gaji Dan Upah Pada Hotel Salak The Heritage, Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor, Indonesia*, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* Vol. 4 No. 1, 2016 Pg. 014 - 020 Stie Kesatuan Issn 2337 – 7852, H.19
- Imam Safi'I, Zainal Abidin Khusnul Yatima (zabags Qu Publish, 2022), *Upah-Mengupah Sebuah Tinjauan Ekonomi islam Tentang Model Pengupahan Pekerja Secara Borongan Pada PT. Dewa Sawit sari Persada Kabubupaten Tanjung Jabung Timur*, h. 2
- Marbun, R. (2014). *Jangan mau di PHK*. Trans Media
- Merina, C. I., & Herfazalezas, M. B. (2022). *Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal perusahaan pada pt. Tri marbako*. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, 5(2).
- Mulyadi. (2017). *Akuntansi Biaya (5th ed.)*. Universitas Gajah Mada. Pius, A. (2017). KBBi. Andi Publisher.

- Prayoga, I. K. A. R. (2016)a. *Penilaian Efektivitas Pengendalian Internal Sistem Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuwatis)*. Jurnal Akuntansi Profesi, 7(2).
- Priyatno, D. (2017). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss. Mediakom*
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi (Sutarman (ed.); 13th ed.)*. Salemba Empat.
- R Rahmaniar *Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi 2022 jurnal stisahlalsigli .ac.id*
- Rendy Satria Agrianto, (2014) *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Duta Paper Prigen Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang, H. 3
- Rima Sundari (2019), *Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Terhadap Pengendalian Internal Penggajian Pada Pt Pos Indonesia Regional V Bandung* Jurnal Akuntansi Tahun Xi No 01 Bandung Juli. Issn 1979-8334
- Rahdien Badu Alam (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Pada Hotel Di Kabupaten Lombok Tengah)*, Jurnal Akuntansi (Ja) Vol. 10 No. 02. P-Issn 2088-768x| E-Issn 2540-9646 H. 10
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis (6th ed.)*. Salemba Empat.
- Sugiyono.(2019).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2019). *Analisis laporan keuangan; Teori, aplikasi, dan hasil penelitian (11th ed.)*.
- Winda, A., & Henni, I. (2020). *Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT Inti Medika Alkesindo*. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(2).
- Yuli Darwati, (2015) *.Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner , Jurnal Ilmiah Stain Kediri Vol.9 no.1,58(59)*.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Medan, Agustus 2023

Perihal : Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Saudara/i Pegawai/i

PT. Trans Continent

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya yang berjudul :

“Pengaruh Sistem Penggajian dan Sistem Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal di PT. Trans Continent Jakarta”

Dalam rangka memperoleh gelar sarjana Akuntansi (S.Ak) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka dengan ini saya :

Nama : Elva Nurhuda
NPM : 178330009
Jenis Kelamin : Laki-laki
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Akuntansi

Dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu observasi pada penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini. Sangat diharapkan bapak/ibu/saudara/l dapat mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejujurjujurnya sesuai kata hati. Kuesioner ini sengaja tidak meminta informasi pribadi dan kontak responden karena jawaban responden akan dirahasiakan dan tidak akanberpengaruh terhadap posisi dan jabatan responden di perusahaan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Elva Nurhuda

NPM. 178330009

Berikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang sesuai :

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Keadilan Internal						
1	perusahaan adil dalam memberikan gaji dengan rekan seprofesi					
2	perusahaan adil dalam memberikan kenaikan gaji dengan rekan se profesi					
3	perusahaan adil dalam memberikan kompensasi penjualan dengan rekan se profesi					
Keadilan Eksternal						
4	perusahaan adil dalam memberikan gaji dengan perusahaan sejenis					
5	perusahaan adil dalam memberikan kenaikan gaji dengan perusahaan sejenis					
6	perusahaan adil dalam memberikan komisi penjualan dengan perusahaan sejenis					
Taraf Hidup yang Layak						
7	Gaji diterima sesuai dengan standar penggajian					
8	Gaji diterima sesuai dengan kebutuhan hidup di kotatanggal					
9	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja yang dipotong gaji sesuai dengan ketetapan pemerintah					
Mampu memenuhi kebutuhan						
10	Gaji yang didapat mampu memenuhi kebutuhan hidup					
11	Gaji bisa ditabung untuk kebutuhan mendatang					
12	Walaupun ada potongan jaminan keselamatan kerja, gaji tetap cukup untuk kebutuhan hidup					
Menimbulkan rasa semangat bekerja dan kesejahteraan						
13	Perusahaan memberikan tujangan kerja					
14	Perusahaan memberikan cuti kerja					
15	Perusahaan meliburkan pegawai di tanggal merah					

Sistem Penggajian

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Keadilan Internal						
1	perusahaan adil dalam memberikan upah dengan rekan seprofesi					
2	perusahaan adil dalam memberikan kenaikan upah dengan rekan se profesi					
3	perusahaan adil dalam memberikan kompensasi penjualan dengan rekan se profesi					
Keadilan Eksternal						
4	perusahaan adil dalam memberikan upah dengan perusahaan sejenis					
5	perusahaan adil dalam memberikan kenaikan upah dengan perusahaan sejenis					
6	perusahaan adil dalam memberikan komisi penjualan dengan perusahaan sejenis					
Taraf Hidup yang Layak						
7	upah diterima sesuai dengan standar kehidupan					
8	upah diterima sesuai dengan kebutuhan hidup di kotatanggal					
9	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja yang dipotong sesuai dengan ketetapan pemerintah					
Mampu memenuhi kebutuhan						
10	upah yang didapat mampu memenuhi kebutuhan hidup					
11	upah bisa ditabung untuk kebutuhan mendatang					
12	Walaupun ada potongan jaminan keselamatan kerja, upah tetap cukup untuk kebutuhan hidup					
Menimbulkan rasa semangat bekerja dan kesejahteraan						
13	Perusahaan memberikan tunjangan kerja					
14	Perusahaan memberikan cuti kerja					
15	Perusahaan meliburkan pegawai di tanggal merah					

Sistem Pengupahan

Efektivitas Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	STS	TS	KS		SS
3	Apakah jam kerja dan jam makan diawasi dengan baik					
Penilaian Risiko						
4	Apakah dalam penambahan waktu kerja terlebih dahuludisetujui oleh atasan yang berwenang					
5	Apakah ada kebijakan atau sanksi terhadap karyawan yang melakukan tindakan yang menyimpang terhadap perusahaan					
6	Apakah ada tindak lanjut atas karyawan yang mangkir					
Prosedur Pengendalian						
7	Apakah Pencatatan waktu kerja diperusahaan Andamenggunakan finger scan					
8	Apakah dalam persiapan penggajian total jam kerjapegawai disetujui oleh staf tertentu?					
9	Apakah pengumpulan data gaji/upah perincian masing-masing perhitungan diperiksa kembali oleh pegawai lain					
Informasi dan Komunikasi						
10	Perusahaan membuat tanda terima gaji					
11	Perusahaan meminta tanda tangan karyawan setiapmemberikan gaji					
12	Perusahaan mengeluarkan slip gaji					
Pemantauan						
13	Administrasi menghitung gaji dengan benar setiapmenerima pembayaran gaji					
14	Jam lembur karyawan dilakukan pengawasan denganbaik					
Lingkungan Pengendalian						
1	Terdapat struktur organisasi dalam perusahaan					
2	Terdapat tugas dan tanggungjawab secara tertulis yangtersusun dalam struktur organisasi dari setiap divisi					

Lampiran II Tabulasi Data

Sistem Penggajian																
RK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SG
1	4	4	5	4	4	5	1	3	5	5	5	1	5	3	4	58
2	2	5	4	5	5	4	1	2	4	2	4	1	4	3	5	51
3	5	4	5	4	4	5	1	3	5	4	5	1	5	3	4	58
4	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	27
5	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	1	3	3	3	37
6	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	2	3	35
7	4	5	4	5	5	4	1	3	5	5	4	1	4	3	5	58
8	2	4	5	4	4	5	1	2	4	2	5	1	5	3	4	51
9	1	3	4	5	5	4	1	2	5	2	4	1	3	3	3	46
10	1	2	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	2	2	2	32
11	5	4	5	4	4	5	1	3	5	3	5	1	4	3	5	57
12	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	23
13	2	4	4	5	5	4	1	2	5	2	4	1	5	3	4	51
14	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	2	3	35
15	4	4	5	4	4	5	1	3	5	3	5	1	4	3	5	56
16	1	3	4	5	5	4	1	2	4	2	4	1	3	3	3	45
17	2	4	5	4	4	5	1	2	5	2	5	1	5	3	4	52
18	1	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	22
19	5	5	4	5	5	4	1	3	5	3	4	1	4	3	5	57
20	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	2	3	35
21	1	3	3	4	4	5	1	1	5	2	5	1	3	3	3	44
22	1	2	2	3	3	3	1	1	4	1	3	1	2	2	2	31

23	2	4	5	5	5	4	1	3	5	3	4	1	5	3	4	54
24	2	5	4	4	4	5	1	2	4	2	5	1	4	3	5	51
25	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	1	3	2	3	36
26	1	2	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	2	2	2	32
27	2	4	5	5	5	4	1	3	5	3	4	1	5	3	4	54
28	1	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	22
29	2	5	4	4	4	5	1	2	5	2	5	1	4	3	5	52
30	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	3	3	36
31	2	4	5	5	5	4	1	3	5	3	4	1	5	3	4	54
32	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	3	2	3	35
33	2	5	4	4	4	5	1	2	5	2	5	1	4	3	5	52
34	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	27
35	2	4	5	5	5	4	1	2	5	3	4	1	5	3	4	53
36	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	23
37	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	1	3	3	3	37
38	1	2	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	2	2	2	32
39	2	5	4	4	4	5	1	2	5	3	5	1	4	3	5	53
40	2	4	5	5	5	4	1	2	4	2	4	1	5	3	4	51

Sistem Pengupahan					
RK	1	2	3	4	SG
1	1	3	3	3	10
2	1	3	3	3	10
3	2	5	5	5	17
4	1	3	3	3	10
5	1	4	4	4	13

6	1	1	1	2	5
7	2	5	5	5	17
8	1	1	2	2	6
9	1	4	4	4	13
10	1	3	3	3	10
11	2	5	5	5	17
12	1	3	3	3	10
13	1	2	2	3	8
14	1	2	2	2	7
15	1	4	4	4	13
16	3	3	1	1	8
17	3	3	1	1	8
18	5	5	1	2	13
19	3	3	1	1	8
20	4	4	1	2	11
21	2	2	1	1	6
22	5	5	1	2	13
23	2	2	1	1	6
24	4	4	1	2	11
25	3	3	1	1	8
26	5	5	1	2	13
27	3	3	1	1	8
28	3	3	1	1	8
29	2	2	1	1	6
30	4	4	1	2	11
31	5	1	3	1	10
32	4	1	3	1	9

33	5	2	5	1	13
34	4	1	3	1	9
35	5	2	4	1	12
36	4	1	2	1	8
37	5	2	5	1	13
38	4	1	2	1	8
39	5	2	4	1	12
40	4	1	3	1	9

Efektivitas Pengendalian Internal															
RK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	SG
1	5	2	4	1	5	3	5	3	3	3	1	1	1	5	42
2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	5	3	41
3	5	1	3	1	2	2	2	4	3	5	1	1	1	4	35
4	4	1	2	1	2	2	2	3	2	3	5	3	4	2	36
5	5	2	5	1	4	3	4	5	3	4	3	2	3	2	46
6	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	59
7	3	2	5	3	4	4	2	2	2	4	3	5	2	2	43
8	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	58
9	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	2	5	1	1	27
10	2	1	3	2	3	3	1	1	1	5	2	4	1	1	30
11	2	1	3	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	30
12	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	59
13	3	2	4	3	5	5	2	2	2	4	3	5	2	2	44

14	2	1	3	2	4	4	2	2	2	5	3	4	1	1	36
15	2	1	2	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	29
16	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	59
17	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	5	1	1	23
18	3	2	4	3	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	42
19	2	1	3	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	30
20	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	61
21	2	1	3	2	4	4	2	2	2	4	3	5	1	1	36
22	3	2	4	3	5	5	2	2	2	5	3	4	2	2	44
23	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	5	1	1	23
24	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	57
25	2	1	3	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	30
26	2	1	3	2	5	5	1	1	1	5	3	4	1	1	35
27	2	1	2	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	29
28	3	2	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	2	2	47
29	3	2	5	3	5	5	2	2	2	4	3	5	2	2	45
30	2	1	3	2	3	3	1	1	1	5	2	4	1	1	30
31	2	1	2	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	29
32	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	2	2	46
33	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	5	1	1	23
34	3	2	5	3	5	5	2	2	2	5	3	4	2	2	45
35	2	1	3	2	3	3	1	1	1	4	3	5	1	1	31
36	3	2	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	2	2	45

37	2	1	3	2	3	3	1	1	1	4	2	5	1	1	30
38	3	2	5	3	5	5	2	2	2	5	3	4	2	2	45
39	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	5	1	1	25
40	3	2	4	3	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	42



Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SP	40	32	60	49.83	5.688	-1.126	.374	1.909	.733
SU	40	37	60	48.68	5.322	-.263	.374	-.036	.733
EPI	40	33	56	46.90	5.363	-1.173	.374	1.042	.733
Valid N (listwise)	40								

Soal	R.Hitung	R.Tabel	Ket. R Hitung > R Tabel
Soal 1	0,466	0,312	Valid
Soal 2	0,465	0,312	Valid
Soal 3	0,367	0,312	Valid
Soal 4	0,703	0,312	Valid
Soal 5	0,412	0,312	Valid
Soal 6	0,342	0,312	Valid
Soal 7	0,600	0,312	Valid
Soal 8	0,439	0,312	Valid
Soal 9	0,611	0,312	Valid
Soal 10	0,389	0,312	Valid
Soal 11	0,545	0,312	Valid
Soal 12	0,675	0,312	Valid
Soal 13	0,483	0,312	Valid
Soal 14	0,567	0,312	Valid
Soal 15	0,139	0,312	Tidak Valid

Soal	R Hitung	R Tabel	Ket. R Hitung > R Tabel
Soal 1	0,655	0,312	Valid
Soal 2	0,544	0,312	Valid
Soal 3	0,595	0,312	Valid
Soal 4	0,501	0,312	Valid
Soal 5	0,717	0,312	Valid
Soal 6	0,606	0,312	Valid
Soal 7	0,396	0,312	Valid
Soal 8	0,296	0,312	Tidak Valid
Soal 9	0,466	0,312	Valid
Soal 10	0,352	0,312	Valid
Soal 11	0,520	0,312	Valid
Soal 12	0,534	0,312	Valid
Soal 13	0,573	0,312	Valid
Soal 14	0,428	0,312	Valid
Soal 15	0,468	0,312	Valid

Soal	R Hitung	R Tabel	Ket. R Hitung > R Tabel
Soal 1	0,287	0,312	Tidak Valid
Soal 2	0,593	0,312	Valid
Soal 3	0,535	0,312	Valid
Soal 4	0,592	0,312	Valid





Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.934	4.275		.686	.497
	SP	.474	.122	.503	3.888	.000
	SU	.418	.130	.415	3.209	.003

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.126	2	417.563	53.931	.000 ^b
	Residual	286.474	37	7.743		
	Total	1121.600	39			
a. Dependent Variable: EPI						
b. Predictors: (Constant), SU, SP						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.731	2.783
a. Predictors: (Constant), SU, SP				
b. Dependent Variable: EPI				