

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN  
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN INSENTIF KARYAWAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RH 61 KLINIK**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MISHBAHUL JANNAH  
NPM. 238330018**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**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 20/4/26

i

Access From (repository.uma.ac.id)20/4/26

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN  
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN INSENTIF KARYAWAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RH 61 KLINIK**

**SKRIPSI**

Oleh:

**MISHBAHUL JANNAH  
NPM. 238330018**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

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 20/4/26

Access From (repository.uma.ac.id)20/4/26

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN  
DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN INSENTIF KARYAWAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RH 61 KLINIK**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

Oleh:

**MISHBAHUL JANNAH  
NPM. 238330018**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

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 20/4/26

Access From (repository.uma.ac.id)20/4/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian intern penggajian Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi pada RH 61 Klinik.

Nama : Mishbahul Jannah

NPM : 238330018

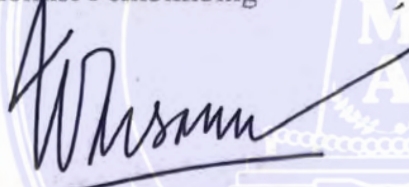
Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Warsani Purnama Sari, S.E., Ak, M.M)

(Rana Fathinah Ananda S.E. M.Si)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rizki, BBA (Hons), MMgt, PhD, CIMA)

(Rana Fathinah Ananda S.E. M.Si)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Akuntansi

Tanggal/ Bulan/ Tahun Lulus : 27/Agustus/2025

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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 sumber secara 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, 27 Agustus 2025



**MISHBAHUL JANNAH**  
NPM. 238330018

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

Sebagai Civitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Mishbahul Jannah**

NPM : 238330018

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : 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 Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada RH 61 Klinik. 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 : 27 Agustus 2025  
Yang menyatakan

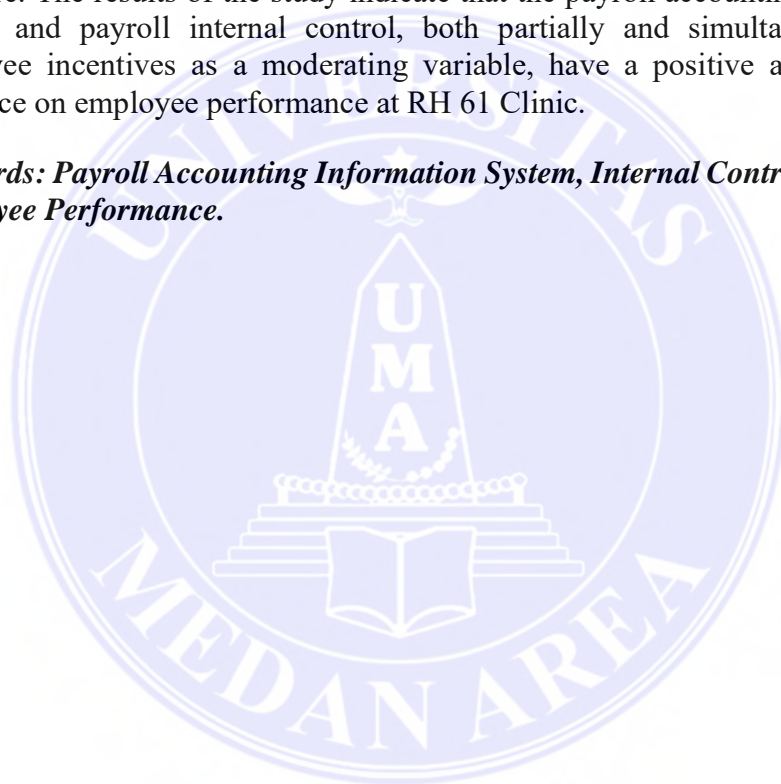


**MISHBAHUL JANNAH**  
**NPM. 238330018**

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine both partially and simultaneously the influence of the payroll accounting information system and internal control of payroll on employee performance, with employee incentives as a moderating variable at RH 61 Clinic. This research uses a quantitative research method. The population in this study consists of all employees working at RH 61 Clinic, and the sample used is a saturated sample, meaning that the entire population is used as the sample, totaling 35 employees. The type of data used is quantitative data, and the data source is primary data. The data collection methods used are observation and questionnaires. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis using the Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS 25) software. The results of the study indicate that the payroll accounting information system and payroll internal control, both partially and simultaneously, with employee incentives as a moderating variable, have a positive and significant influence on employee performance at RH 61 Clinic.

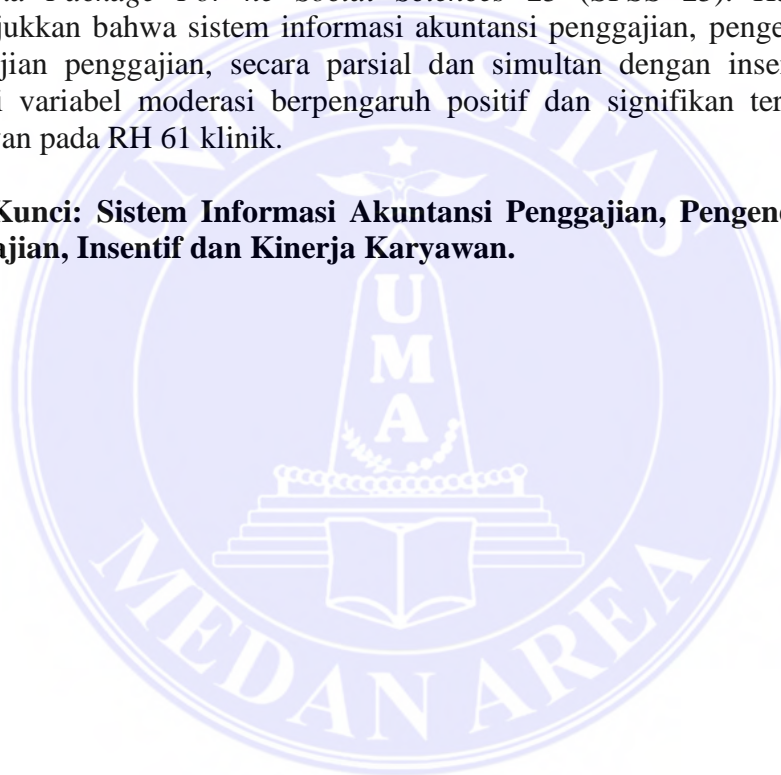
**Keywords:** *Payroll Accounting Information System, Internal Control, Incentives, Employee Performance.*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderasi insentif karyawan pada RH 61 klinik. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada RH 61 klinik, dan sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, yaitu semua populasi menjadi sampel berjumlah 35 karyawan yang bekerja pada RH 61 klinik. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Metode pengumpulan data dengan teknik observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *Statistika Package For he Social Sciences 25* (SPSS 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian, pengendalian intern penggajian, secara parsial dan simultan dengan insentif karyawan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RH 61 klinik.

**Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Pengendalian Intern Penggajian, Insentif dan Kinerja Karyawan.**



## RIWAYAT HIDUP



Nama	Mishbahul Jannah
NPM	238330018
Tempat, Tanggal Lahir	Aceh Utara, 01 Januari 2002
<b>Nama Orang Tua:</b>	
Ayah	H. Abdurrahman Jamil S.Ag
Ibu	Hj. Azizah Yusuf
<b>Riwayat Pendidikan:</b>	
SMP	IFDS Siti Hajar
SMA/SMK	SMAIT Al-Fityan Medan
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalam Pekerjaan	CV Jaya Raya Trans Medan
No. Hp/WA	0813-6149-9832
E-mail	Mishbahuljannah4@gmail.com

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan segala karunia Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada Rh 61 Klinik**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

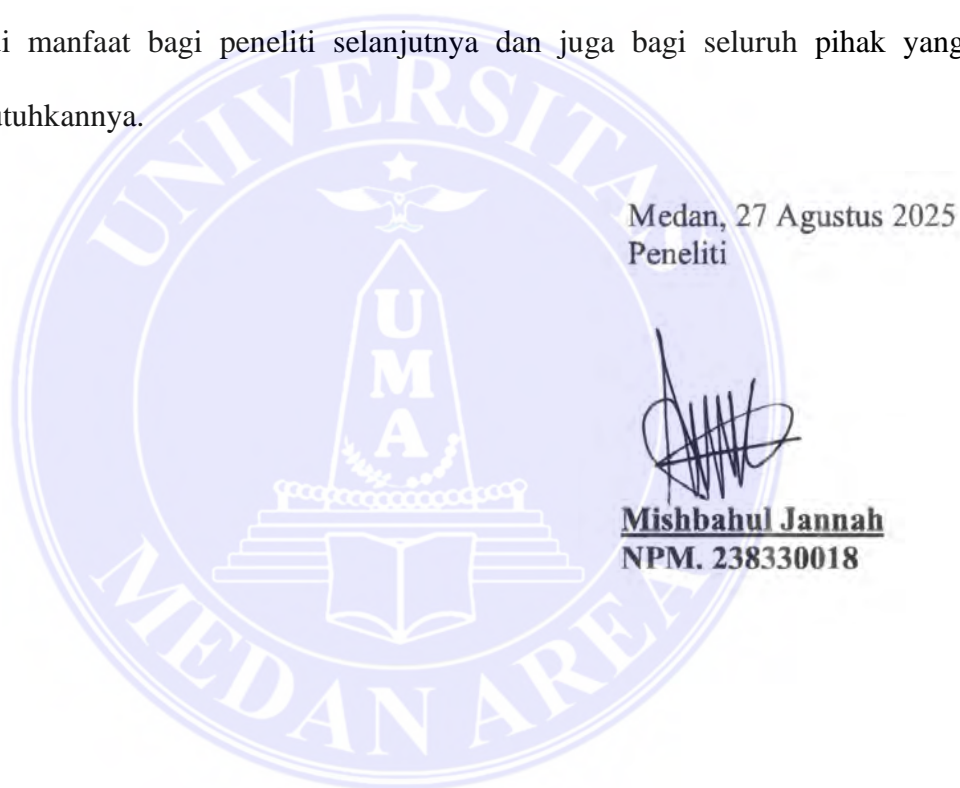
Penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan dari banyak pihak yang ikut terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada banyak pihak yang terlibat, diantaranya adalah sebagai berikut:

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 Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si selaku Ketua program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dosen pembimbing Universitas Medan Area.
4. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, CA, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak ilmu dan masuk serta meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, skripsi serta masa studi di Universitas Medan Area.

5. Ibu Prof. Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, M.MA selaku dosen ketua sidang program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.
6. Ibu Sucitra Dewi SE, M.Si selaku dosen sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dari semester 1 hingga selesai.
8. Staff pegawai program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dan memberi dukungan segala proses administrasi peneliti dari awal hingga selesai.
9. Ibu dr. Rizka Maulidia, M.Ked (Cardio), Sp.Jp,FIHA selaku Direktur Utama Klinik RH 61 dan Prof. Dr. dr. Refli Hasan Sp.PD, KKV, Finasim, Sp.JP (K) FAsCC selaku Pimpinan RH 61 Klinik, serta seluruh karyawan RH 61 klinik yang telah memberikan kesempatan untuk menggali informasi yang dibutuhkan dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menjadi responden dalam mengisi kuesioner yang telah disebar peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abdurrahman Jamil dan Ibunda Azizah Yusuf serta saudara kandung, Raudhatul Jannah yang telah memberikan banyak dukungan baik berupa material, semangat, serta doa yang tiada hentinya kepada peneliti.

11. Kepada rekan seperjuangan Anggita Mutiara Sari Siregar, Feby Aulia Rangkuti, dan teman seperjuangan lainnya yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan semangat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun sistematika penulisan dalam skripsi ini. Maka dari itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan juga saran yang membangun dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi peneliti selanjutnya dan juga bagi seluruh pihak yang membutuhkannya.



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Teori Sistem Informasi Akuntansi.....	8
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian.....	9
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	12
2.1.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Penggajian .....	14
2.2 Teori Pengendalian Intern Penggajian .....	14
2.2.1 Pengertian Pengendalian Intern Penggajian .....	15
2.2.2 Unsur Pokok Sistem Pengendalian Intern .....	16
2.2.3 Manfaat Sistem Pengendalian Intern Penggajian .....	17
2.2.4 Unsur Pengendalian Intern Penggajian .....	18
2.2.5 Indikator Pengendalian Intern Penggajian.....	20
2.3 Teori Kinerja Karyawan .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.4 Insentif Karyawan.....	26
2.4.1 Pengertian Insentif Karyawan.....	26
2.4.2 Jenis-Jenis dan Tujuan Pemberian Insentif.....	27
2.4.3 Indikator Insentif Karyawan .....	29
2.5 Penelitian Terdahulu .....	31
2.6 Kerangka Konseptual.....	33
2.7 Hipotesis .....	34
2.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik .....	34

2.7.2	Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik .....	35
2.7.3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik .....	36
2.7.4	Pengaruh Insentif Karyawan sebagai Variabel Moderasi dalam Kinerja Karyawan pada RH 61 Klinik .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	38
3.2	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	38
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	38
3.2.2	Waktu Penelitian.....	39
3.3	Instrumen Penelitian .....	39
3.3.1	Instrumen Penelitian .....	39
3.3.2	Populasi.....	39
3.3.3	Sampel .....	40
3.3.4	Definisi Operasional .....	41
3.3.5	Jenis Data.....	42
3.3.6	Sumber Data .....	43
3.3.7	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.4.1	Uji Validitas .....	44
3.4.2	Uji Reliabilitas .....	45
3.5	Metode Analisis Data .....	46
3.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.2	Uji Normalitas.....	46
3.5.3	Uji Multikolinearitas .....	47
3.5.4	Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.5.5	Analisis Regresi Moderasi (MRA) .....	48
3.5.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.5.7	Uji Hipotesis .....	49
3.5.8	Uji Parsial (t).....	50
3.5.9	Uji Simultan (F).....	50
3.5.10	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.1.1	Sejarah Umum RH 61 Klinik.....	53
4.1.2	Visi dan Misi RH 61 Klinik .....	54
4.1.3	Logo perusahaan .....	54
4.1.4	Stuktur Organisasi.....	55
4.2	Penyajian Data .....	56
4.2.1	Identitas Responden .....	56
4.2.2	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	57
4.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	58
4.3	Uji Statistika Deskriptif .....	58

4.4	Hasil Uji Kualitas Data .....	60
4.4.1	Hasil Uji Validitas .....	60
4.4.2	Uji Reabilitas .....	63
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.6	Uji Normalitas.....	64
4.6	Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.7	Uji Multikolinearitas.....	68
4.8	Uji Analisis Regresi Moderasi (MRA).....	69
4.7	Uji Hipotesis .....	72
4.7.1	Uji Parsial (Uji t).....	72
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
4.8.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik RH 61 Berdasarkan Hasil Uji Statistika .....	78
4.8.2	Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada RH 61 Klinik.....	79
4.8.3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik .....	80
4.8.4	Pengaruh Insentif Karyawan sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>81</b>
5.1	Kesimpulan .....	82
5.2	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	39
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.3	Skala Likert .....	44
Tabel 3.4	Tingkat Realibitas .....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Statistika Deskrptif.....	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas (X1) .....	61
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas (X2) .....	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas (Y) .....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas (Z) .....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas .....	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji <i>Glejser Test</i> .....	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Uji Tolerance dan VIF .....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi .....	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	73
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji Model Summery .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram .....	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot</i> .....	66
Gambar 4.5 Hasil Uji Histeroskedastisitas dengan Uji Scatterplot .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin Research/Survei .....	91
Lampiran 2: Surat Keterangan Selesai Research/Survei .....	92
Lampiran 3: Identitas Responden .....	93
Lampiran 4: Kuesioner .....	93
Lampiran 5: Tabulasi data Kuesioner .....	97
Lampiran 6: Karakteristik Jawaban Responden .....	99
Lampiran 7: Hasil Uji SPSS 25 .....	107



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era digital dan globalisasi yang semakin berkembang, menjadikan organisasi di berbagai sektor kesehatan semakin bergantung pada teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Sumber daya manusia berperan yang krusial dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan menentukan tujuan dalam organisasi agar dapat tercapai secara optimal. Oleh sebab itu, keberhasilan kinerja karyawan yang maksimum menjadi tujuan utama bagi manajemen perusahaan, terkhusus pada pelayanan publik.

Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan faktor yang cukup penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yang terstruktur. Sistem juga berfungsi untuk mengelola proses pencatatan, perhitungan, serta laporan penggajian karyawan secara tepat dan efisien. Romney dan Steinbart (2018) mengemukakan sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik akan meningkatkan transparansi dan kepercayaan karyawan kepada organisasi, yang membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan (Nuriadini et al., 2022).

Pengendalian internal penggajian menjadi salah satu aspek pada sistem penggajian yang digunakan pada perusahaan. Dengan penerapan pengendalian intern penggajian yang baik, sistem penggajian pada perusahaan dapat mengurangi penyimpangan ataupun kecurangan yang terjadi proses penggajian, serta perusahaan dapat memastikan setiap proses telah berjalan sesuai dengan ketentuan prosedur. Menurut COSO (*committe of Sponsoring Organization*), pengendalian

internal penggajian yang dilaksanakan dengan efektif dapat menciptakan ketaatan terhadap aturan yang diperlakukan perusahaan, terutama klinik RH 61.

Pengaruh pada pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi bagi kinerja karyawan tidak dapat dikatakan memberi dampak langsung bagi kinerja karyawan. Namun, perusahaan juga dapat menetapkan Insentif karyawan sebagai wujud penghargaan terhadap kontribusi yang di dapat oleh karyawan atas dasar pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja dan faktor penentu sistem yang dapat mendorong peningkatan kinerja secara faktual.

Berdasarkan indikator yang sudah di tetapkan pada kinerja karyawan, bisa dilihat bahwa karyawan belum dapat dikatakan memenuhi performa yang optimal, hal ini terjadi disebabkan karena lemahnya pengawasan kerja dalam sistem penggajian. Adapun indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, kepatuhan terhadap waktu, keefektivan prosedur layanan, serta kemandirian karyawan (Elang et al., 2021).

Insentif yang diberikan secara objektif dapat memperkuat hubungan antar sistem yang telah di terapkan dengan produktivitas dan motivasi karyawan. Insentif berperan sebagai variabel yang memoderasi yang dapat memperkuat hubungan antar sistem dan hasil kinerja karyawan pada RH 61 klinik. Insentif juga berfungsi sebagai motivasi yang dapat meningkatkan efektivitas sistem dan pengendalian yang telah diterapkan.

RH 61 klinik sebuah klinik swasta yang bergerak dibidang pelayanan medis dan terapi alternatif. Perusahaan ini juga dapat dikatakan salah satu klinik yang terbilang maju di wilayah Medan, Sumatera Utara, yang menyediakan layanan kesehatan spesialis penyakit jantung dan juga penyakit dalam. Namun

permasalahan yang terjadi pada perusahaan RH 61 klinik menunjukkan sistem penggajian dan pengendalian internal penggajian dikatakan belum berjalan optimal ialah proses penggajian yang dilakukan dengan secara manual, sehingga karyawan tidak mengetahui secara jelas komponen penggajian dan perhitungan penggajian yang dilakukan pada klinik RH 61, sehingga karyawan tidak memahami perhitungan penggajian, termasuk tunjangan maupun pemotongan gaji yang diterima karyawan dan pemberian insentif juga tidak memiliki pengukuran yang jelas terhadap karyawan.

Pengendalian intern penggajian yang lemah yang terjadi pada perusahaan, dapat menciptakan peluang terjadinya *fraud* atau manipulasi data penggajian pada sebuah organisasi, baik secara di sengaja maupun tidak disengaja. Sehingga situasi yang terjadi dalam perusahaan, dapat membawa dampak langsung terhadap iktikad dan kepuasan karyawan terhadap manajemen perusahaan.

Sektor pelayanan kesehatan, klinik RH 61 memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tantangan bagi perusahaan itu sendiri. Tingginya tanggung jawab kerja yang disebabkan karena banyaknya pasien menjadikan timbulnya hambatan dalam performa tenaga kerja khususnya dibidang kesehatan. Klinik RH 61 memberikan peran sebagai pelopor utama pelayanan, yang dituntut untuk tidak hanya menyediakan layanan medis yang bermutu tinggi tetapi juga diminta untuk mengelola sumber daya manusia secara adil dan profesional.

Implementasi sistem informasi akuntansi serta pengendalian intern penggajian pada RH 61 klinik masih terbilang belum maksimal, sehingga menimbulkan penurunan loyalitas kerja, penurunan motivasi kerja dan terjadi peningkatan *turn over* dimasa yang mendatang. Meskipun dalam organisasi

pelayanan kesehatan seperti klinik, kedisiplinan karyawan sangat menentukan kualitas layanan terhadap orang sakit. Dengan demikian, penting bagi manajemen RH 61 klinik untuk melaksanakan evaluasi sistem informasi akuntansi penggajian serta pengendalian intern penggajian yang sudah ditetapkan perusahaan, juga mengkaji secara mendalam peran insentif karyawan dalam memicu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan yang bertempat pada RH 61 Klinik dan meninjau dari sejumlah penelitian sebelumnya, judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada RH 61 Klinik”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sistem informasi akuntansi penggajian, belum berjalan secara efektif, baik dari proses administrasi maupun proses pengawasan karena pembayaran masih dilakukan secara manual
2. Pengendalian intern penggajian yang terjadi dalam proses penggajian belum dilaksanakan secara memadai, minimnya verifikasi ganda menyebabkan sistem penggajian rawan terjadi kesalahan dan terjadinya penyimpangan di dalam perusahaan dalam proses penggajian.
3. Pemberian insentif yang dilakukan pada RH 61 klinik belum dijalankan secara konsisten dan tidak didasari oleh indikator kinerja yang terukur. hal

ini bisa menimbulkan terjadinya ketidakpuasan karyawan karena tidak adanya kejelasan dalam dasar pemberiannya.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi penggajian memengaruhi kinerja karyawan pada RH 61 Klinik?
2. Apakah pengendalian intern penggajian memengaruhi kinerja karyawan pada RH 61 Klinik?
3. Apakah Sistem informasi akuntansi penggajian serta pengendalian intern penggajian dapat memengaruhi kinerja karyawan pada RH 61 Klinik?
4. Apakah insentif karyawan sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RH 61 Klinik?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta rumusan masalah yang telah di paparkan, tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan di RH 61 Klinik.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan di RH 61 Klinik.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian serta pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan di RH 61 Klinik.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif karyawan sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Karyawan di RH 61 Klinik.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang di tetapkan, manfaat penelitian yang dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoristis

Manfaat yang dapat diambil adalah dapat berkontribusi dalam pengembangan teori mengenai peran sistem informasi akuntansi, khususnya sistem informasi penggajian dan pengendalian intern penggajian, dalam mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memperkaya literatur terkait hubungan antara sistem akuntansi dan kinerja individu dalam konteks sektor layanan kesehatan. Hal ini juga akan memperkaya pemahaman mengenai peran insentif karyawan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

2. Secara Praktis

Bagi RH 61 Klinik, Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen RH 61 Klinik untuk memperbaharui sistem informasi penggajian serta meningkatkan pengendalian intern penggajian terhadap sistem informasi penggajian untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Secara Kebijakan

Secara Kebijakan, kebijakan yang mendorong RH 61 klinik pada sistem penggajian yang lebih transparan, akurat, dan adil, mengurangi kesalahan dalam pembayaran gaji, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan akuntabilitas organisasi. Dengan penerapan sistem yang lebih baik dalam penggajian, insentif, dan pengendalian intern penggajian, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga kinerja mereka lebih maksimal.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem adalah sekumpulan dua atau lebih bagian yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mempertahankan daya saing, sebuah perusahaan wajib memperbaiki sistem informasi, karena informasi adalah data yang telah melewati tahap pemrosesan dan dikelola guna memberikan makna serta memperbaiki proses pengambilan keputusan (Setiawansyah et al., 2021) serta tetap kompetitif (Wijayanto & Parjito, 2022). Pendapat lain menyatakan bahwa, sistem informasi merupakan kegiatan dari suatu prosedur organisasi untuk menyediakan informasi dalam pengambilan keputusan serta pengendalian di dalam suatu organisasi (Nurfitriana et al., 2020).

Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melakukan kegiatan pokok Perusahaan. Suatu sistem pada dasarnya adalah suatu kelompok yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain, dan bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Data yang akurat akan menghasilkan informasi yang akurat. Informasi yang akurat sangat dibutuhkan dalam membuat keputusan, baik pihak manajemen maupun pihak lainnya (Selviani & Siregar, 2021).

Sistem informasi adalah kegiatan atau aktivitas mengumpulkan, menganalisis, memproses, menjaga, menyimpan, hingga proses penyebaran suatu informasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem informasi dapat didefinisikan

sebagai kombinasi teknologi guna mendukung operasional dan manajemen. Sebuah sistem merupakan piranti penting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, Di mana dengan adanya sistem yang terintegrasi, kinerja suatu perusahaan dapat lebih terarah dan juga sistematis (Fitriani et al., 2022).

Sistem dasarnya disebut suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan, dan disusun sesuai skema yang menyeluruh guna melaksanakan kegiatan ataupun fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan dari proses tertentu yang bertujuan guna menyediakan informasi untuk membantu mengambil keputusan manajemen operasi perusahaan dari hari ke hari serta menyajikan informasi yang layak untuk pihak dari luar perusahaan (Taufiqurrohman et al., 2021).

### **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian**

Sistem informasi akuntansi ialah ukuran yang menunjukkan bagaimana tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan menggunakan berbagai sumber daya yang diatur sedemikian rupa sehingga data elektronik atau digital dapat dikumpulkan, diproses, disimpan, kemudian diubah menjadi informasi laporan resmi, dan diuraikan menjadi lebih singkat dan efisien kepada pengguna (Amelia et al., 2021).

Dalam akuntansi, sistem informasi akuntansi membantu manajemen merencanakan, mengawasi, dan memantau operasi ekonomi perusahaan. Struktur yang saling berhubungan ini mendukung prioritas tertentu dan membantu membuat keputusan. Sistem informasi akuntansi memberi pembuat kebijakan pengetahuan penting yang membantu mereka membuat keputusan. (Sinambela & Arifin, 2021).

Sistem informasi akuntansi merupakan elemen vital dalam setiap organisasi, berfungsi untuk merekam, mengolah, dan melaporkan semua transaksi keuangan, sistem informasi akuntansi sangat penting untuk setiap perusahaan. Sistem informasi akuntansi melaporkan, menyimpan, mengumpulkan, serta memproses data untuk memberikan informasi kepada pengambil keputusan. Dalam era digital dan teknologi yang terus berkembang, keandalan, transparansi, dan keamanan data menjadi masalah utama dalam menjalankan proses akuntansi secara efektif dan akurat (Muhammad & Julianty, 2023).

Bagi perusahaan, akuntansi penggajian sangat penting karena faktor yang menentukan kinerja karyawan. Akuntansi penggajian ini terbilang sangat penting, karena penggajian merupakan komponen terbesar biaya operasi perusahaan dan karyawan sangat rentan terhadap kesalahan atau masalah yang tidak wajar terkait penggajian (Fitriani et al., 2022). Sistem akuntansi penggajian digunakan Perusahaan pada waktu penggajian kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan. Sistem ini dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji serta pembayaran karyawan. Sistem ini juga dapat mengatur cara menerima atau membagi gaji untuk setiap karyawan sehingga proses penggajian menjadi lebih efisien, terjadwal dan efektif (Hanum et al., 2022).

Sistem informasi akuntansi penggajian mengelola berbagai sumber daya yang terlibat dalam aktivitas karyawan, seperti penetapan gaji, upah, dan insentif lainnya. Ini dilakukan dengan menetapkan proses manajemen berbagai aktivitas secara teratur, efisien, dan efektif. Sedangkan pendapat lain sistem penggajian ialah Semua transaksi pembayaran diatur oleh serangkaian kegiatan komersial dan

operasional yang disebut sistem penggajian staf yang memegang posisi manajemen yang melakukan layanan ini (Lestari et al., 2023).

Gaji, seperti yang dinyatakan dalam kontrak kerja ialah pembayaran rutin yang diberikan oleh seorang majikan kepada seorang karyawan. Gaji juga dianggap selaku biaya yang dibutuhkan untuk menerima sumber daya manusia bagi menjalankan operasi dari sudut pandang pelaksanaan usaha, dan karena itu disebut sebagai tarif personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji. Gaji, honor, atau pun upah dapat didapat pegawai di kantor milik swasta maupun Negara. Berbeda pula dengan gaji bonus, gaji bonus bisa di artikan selaku pembayaran tambahan di luar gaji maupun upah yang dimaksud bagi mendorong pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik serta lebih penuh perhatian dengan aspirasi mendapatkan laba yang lebih tinggi. Di Indonesia, tidak semua perusahaan memberikan bonus kepada karyawan. Bonus ini biasanya diberikan karena inisiatif pemimpin Perusahaan (Fadillah et al., 2021).

Sistem penggajian adalah sistem yang digunakan dalam melaksanakan pembayaran gaji kepada karyawan (Purnama et al., 2024). Berdasarkan proses penggajiannya, karyawan dikelompokkan menjadi dua, yaitu penggajian dalam penerima bulanan dan karyawan yang mendapatkan gaji dalam harian, yang disebut dalam upah.

Informasi dapat dikatakan suatu informasi yang diolah menjadi bentuk yang lebih bermanfaat untuk setiap penerimanya. Adapun fungsi yang terdapat dari sistem informasi akuntansi penggajian adalah:

- a. Mengumpulkan dan menempatkan segala aktivitas yang dilakukan pada suatu organisasi, bahkan aktivitas dalam organisasi yang dipengaruhi oleh setiap karyawan
- b. Mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat bagi manajemen
- c. Mempersiapkan pengendalian yang baik.

### 2.1.3 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Adapun tiga fungsi yang utama Sistem Informasi Akuntansi ialah mengumpulkan dan mengarsip data tentang peristiwa, sumber daya, dan agen.

Fungsi utama termasuk:

- a. penyimpanan dan pengumpulan data yang efektif serta efisien tentang keaktifan keuangan organisasi; hal ini termasuk memperoleh data transaksi dari dokumen sumber, mencatat transaksi dalam jurnal, dan memposting data dari jurnal ke buku besar.
- b. Memberikan informasi yang berguna bagi membuat keputusan, dan laporan keuangan.
- c. Memastikan bahwa ada kontrol yang tersedia untuk merekam dan mengelola data dengan benar.

Tujuan sistem informasi akuntansi ialah untuk mengolah data akuntansi dan keuangan serta membuat laporan keuangan juga dapat digunakan untuk membuat keputusan bisnis dari manajer dan pemangku kepentingan lainnya. Sistem ini juga mencakup pendapatan pengeluaran, informasi karyawan, pelanggan, dan informasi pajak untuk setiap Perusahaan (Sari, 2023).

Adapun tujuan sistem informasi akuntansi mencakup beberapa hal, antara lain adalah:

- a. Meningkatkan Pengendalian Intern penggajian . Sistem ini bertujuan untuk mengontrol transaksi keuangan dan aliran data. Dengan demikian, mekanisme pengendalian yang tepat dapat mengurangi kemungkinan penipuan dan penyalahgunaan aset.
- b. Mendukung Pengambilan Keputusan. Manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik dan berbasis data dalam merencanakan anggaran, investasi, dan strategi operasional dengan bantuan pengambilan keputusan informasi yang diproduksi oleh sistem akuntansi.
- c. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Operasional. Hal ini mengurangi kesalahan manusia dan mempercepat proses operasional dengan mengotomatisasi tugas akuntansi dasar seperti pencatatan transaksi, penghitungan pajak, dan pembuatan laporan keuangan.
- d. Penyediaan informasi yang akurat serta tepat waktu. Menghasilkan informasi yang akurat, tepat, serta dapat diandalkan untuk membantu manajemen internal maupun pihak eksternal, seperti auditor dan investor, membuat keputusan.
- e. Transparansi dan Akuntabilitas. Proses pencatatan yang sistematis dan terorganisir memungkinkan pihak eksternal seperti auditor dan regulator untuk memverifikasi kebenaran dan kelengkapan laporan keuangan. Ini mengurangi risiko hukum dan reputasi yang mungkin dihadapi perusahaan.

### 2.1.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Adapun indikator yang dikemukakan oleh Abdulsalim (2020) terdapat 3 indikator pada sistem informasi akuntansi penggajian, antara lain adalah:

- a. Tingkat kepuasan karyawan terhadap transparansi penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian yang transparan, adalah suatu upaya yang memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini juga menjadi alasan karyawan dapat bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi.

- b. Persentase gaji yang dibayar tepat waktu

Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, memiliki dampak yang tinggi bagi karyawan dan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

- c. Tingkat kepuasan karyawan terhadap proses penggajian

Tingkat kepuasan pada karyawan terhadap proses penggajian dapat di ukur dari mekanisme yang digunakan Perusahaan dalam memproses, menghitung dan penerimaan gaji yang di terima oleh karyawan.

## 2.2 Teori Pengendalian Intern Penggajian

Menurut COSO (2013), dalam teori ini pengendalian intern penggajian adalah suatu proses yang memengaruhi dewan manajemen, direksi dan personel dari entitas yang telah dirancang dalam menyalurkan keyakinan yang memadai atas pencapaian tiga tujuan utama, teknik keandalan pelaporan keuangan, efisiensi

operasional dan efektivitas, dan kepatuhan terhadap peraturan dan kepatuhan terhadap hukum (Yuliana & Dwi 2024).

Adapun komponen COSO terdapat 5 pilar, antara lain ialah:

1. *Cotrol Environment* (Lingkungan Pengendalian)
2. *Risk Assessment* (Penilaian Risiko)
3. *Conrol Activities* (Aktivitas Pengendalian)
4. *Information Communication* (Informasi dan komunikasi)
5. *Monitoring Activities* (Pemantauan)

### 2.2.1 Pengertian Pengendalian Intern Penggajian

Menurut Siti Kurnia dan Ely Suhayati (2010:221), Pengendalian intern penggajian ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan karyawan lainnya dalam suatu organisasi. Tujuan pengendalian intern penggajian adalah untuk memberikan keyakinan yang diperlukan untuk mencapai tujuan seperti integritas laporan keuangan, keamanan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum, serta kinerja dan efisiensi operasi (Rahmani & Rahayu, 2022).

Menurut Sakinah (2015:226), Pengendalian intern penggajian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan pengendalian telah dicapai. sebuah proses yang terjadi di seluruh operasi perusahaan dan merupakan bagian penting dari pekerjaan manajer. Kebijakan ini, yang sering disebut sebagai "pengendalian", digunakan untuk membentuk pengendalian intern pengajian entitas tersebut. Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu tindakan yang mencakup langkah-langkah yang

diambil untuk memberikan keyakinan yang cukup terhadap suatu tindakan agar tidak menyimpang dari yang seharusnya (Natalia, 2020).

Perusahaan biasanya menggunakan Sistem Pengendalian Intern penggajian untuk mengarahkan operasi dan mencegah kecurangan atau penyalahgunaan sistem. Ini juga merupakan bagian dari sistem. Untuk memastikan bahwa inventaris dalam keadaan aman dan laporan keuangan dibuat dengan benar dan akurat, pengendalian intern penggajian inventaris adalah tujuan utama (Putri et al., 2023).

### 2.2.2 Unsur Pokok Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian intern penggajian mencakup struktur organisasi, prosedur yang digunakan, dan jenis kegiatan maupun pekerjaan yang dilakukan untuk menjaga struktur organisasi, mengevaluasi dan mengontrol akuntansi yang akurat, serta mendorong perusahaan untuk mematuhi kebijakan manajemen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengendalian intern penggajian adalah cara suatu perusahaan mengawasi dan menjaga sumber dayanya. Yang termasuk dalam unsur Pokok Pengendalian Intern penggajian adalah sebagai berikut:

- a. Struktur Organisasi. Elemen ini mencakup bentuk organisasi, fungsinya, dan meja kerja. Struktur organisasi sangat penting untuk lingkungan kerja perusahaan karena memegang serta menunjukkan pola wewenang dan alur tanggung jawab yang ada.
- b. Praktik kerja dikatakan sehat apabila setiap karyawan dalam perusahaan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta prosedur yang telah disepakati.

- c. Karyawan yang terampil dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya sistem pengendalian intern penggajian.

Proses pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat dianggap memiliki pelaksanaan pengendalian intern penggajian yang baik jika semua elemen pentingnya telah dipenuhi (Islami & Oktaviani, 2022).

### 2.2.3 Manfaat Sistem Pengendalian Intern Penggajian

Adapun manfaat dari sistem Pengendalian Intern penggajian menurut (Mawarni et al., 2023) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan akseibilitas data secara tepat waktu dan akurat untuk pemakai, tanpa mengharuskan perantara sistem informasi.
- b. Menjamin terjadinya kualitas dan keterampilan untuk memanfaatkan sistem informasi.
- c. Pengembangan proses perencanaan yang efektif.
- d. Mengidentifikasi kebutuhan akan keterampilan pendukung dari sistem informasi.
- e. Penetapan atas investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
- f. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi ekonomis atas sistem informasi serta teknologi baru.
- g. Memperbaiki produktivitas dari aplikasi pengembangan serta pemeliharaan sistem.

### 2.2.4 Unsur Pengendalian Intern Penggajian

Unsur-unsur dari pengendalian Intern penggajian menurut Indrasti dan Sulistyawati (2021) adalah sebagai berikut:

a. Organisasi

1. Kurang adanya pengendalian di fungsi pembuatan gaji dan fungsi keuangan dikarenakan fungsi pembuatan gaji merangkap sebagai fungsi keuangan yang dilakukan oleh General Manajer.
2. Kurang adanya pengendalian pada fungsi pencatat waktu hadir dan fungsi operasi dikarenakan kedua fungsi ini dilakukan oleh staf HRD

b. Sistem otorisasi

1. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh karyawan baru dan Direksi atau biasa disebut surat kontrak kerja.
2. Setiap perubahan gaji karyawan tidak didasarkan pada surat keputusan dari direksi. Tidak ada surat resmi, hanya ada catatan yang disimpan oleh General Manajer dan Direksi hasil dari rapat.
3. Setiap potongan atas gaji karyawan didasarkan atas rekap absensi dan ijin yang dibuat oleh staff HRD
4. Daftar hadir karyawan diotorisasi oleh staff HRD.
5. Perintah lembur diotorisasi oleh atasan langsung setiap departemen atau General Manajer
6. Daftar gaji diotorisasi oleh Direksi.

7. Bukti kas keluar tidak diotorisasi oleh fungsi akuntansi, karena tidak adanya bukti kas keluar secara resmi. Hanya sebatas General Manajer memberitahu kepada kasir total keseluruhan pembayaran gaji pada bulan terkait.
- c. Prosedur pencatatan
    1. Perubahan dalam catatan hasil karyawan oleh General Manajer yang direkonsiliasi dengan gaji karyawan.
    2. Tarif upah tidak tercantum dalam jam kerja
  - d. Praktik yang sehat
    1. Formulir absensi yang telah diisi oleh masing-masing karyawan di cek kembali oleh staf HRD.
    2. Daftar gaji telah disetujui oleh Direksi sebelum dirilis ke rekening tabungan karyawan.
    3. Perhitungan pajak penghasilan karyawan dilakukan rekonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan.
    4. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh General Manajer.

### **2.2.5 Indikator Pengendalian Intern Penggajian**

Adapun indikator menurut Yuliana & Setiawan (2019) yang memengaruhi tingkat pengendalian intern penggajian suatu organisasi terdapat 3 tahapan, di antaranya:

- a. Pengendalian yang memadai
- b. Penilaian yang independen
- c. Karyawan berkompeten

### 2.3 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Victory H. Vroom (1964), kinerja karyawan memiliki teori yang disebut sebagai teori harapan (*Expectancy Theory of Motivation*). Teori ini menegaskan bahwa motivasi karyawan dalam pekerjaan dapat ditentukan oleh usaha yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, serta mendapat keyakinan kinerja tersebut mendapatkan imbalan secara pribadi (Rachmawati & Yusuf 2021).

Adapun tiga komponen utama dari *Expectancy Theory of Motivation* adalah sebagai berikut:

1. *Expectancy* (Harapan)

Merupakan pandangan individu yang mengartikan usaha atau pencapaian yang dilakukan oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2. *Instrumentality* (Keterkaitan)

Merupakan keyakinan individu atas kinerja yang baik akan memperoleh imbalan tertentu. Semakin luas keyakinan atas prestasi kerja maka akan mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari organisasi, semakin tinggi juga tingkat motivasi.

3. *Valence* (Nilai)

Nilai ini mengacu pada subjektif yang diberikan individu terhadap suatu imbalan.

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja yaitu hasil kerja Perusahaan yang dilakukan individu dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Rudman (2003:7) mengemukakan kinerja karyawan dikatakan sebuah sifat yang memiliki fokus atau pekerjaan yang memiliki sebuah tujuan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan yang melakukan suatu kegiatan dan memperoleh hasil akhir disebut dengan kinerja. Maka dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja karyawan selama periode yang ditetapkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan oleh sebuah Perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Menurut Widodo & Yandi, (2022) Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur sumber daya manusia pada suatu perusahaan berperan terhadap kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas dengan berbagai kebijakan perusahaan dan menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik bila adanya kesadaran dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2007:67) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya kepemimpinan, inisiatif dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dll (Sedayu & Rushadiyati, 2021).

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu aspek yang diperlukan yaitu, kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Maka dari itu para pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Anastasyia & Lestari, 2022).

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan. Pengertian dari Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pengguna karyawan di perusahaan. Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan supaya lebih kiat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja melambangkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Asir et al., 2022).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan ialah kondisi lingkungan tempat kerja, bagaimana perilaku manajemen yang diperoleh karyawan, desain jabatan yang diterapkan dalam perusahaan, bagaimana penilaian kinerja diukur, umpan balik dari segala hal yang dilakukan karyawan, dan seberapa besar gaji dan penghargaan dari setiap kinerja yang dilakukan karyawan.

Menurut Fialy dan Tirtayasa, (2020) kinerja dapat di pengaruhi 3 faktor, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Individu, ialah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan dalam sebuah Perusahaan dapat dikatakan berhasil pencapaian adalah dengan

melihat sasaran serta target dan capaiannya (Agustini et al., 2022). Hasil yang memperlihatkan bahwa Presentasi administrasi yang tepat waktu, Persentase sarana dan prasarana yang baik, Persentase Kegiatan dalam sebuah organisasi yang difasilitasi tepat waktu, dan Pertanggung jawaban Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi yang tepat waktu. semuanya bernilai 100% yang bisa dikatakan Indikator dalam Kinerja karyawan Sangat Baik.

Menurut Sibarani (2018:19) yang dikemukakan oleh (Elang et al., 2021) terdapat 5 indikator kinerja karyawan, di antaranya adalah:

a. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan Waktu.

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

e. **Kemandirian.**

Tingkat di mana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

## **2.4 Insentif Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Insentif Karyawan**

Insentif ialah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai secara moneter dan biasanya diberikan secara teratur. Insentif dapat berupa pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, misalnya, pembagian keuntungan bagi karyawan dikarenakan meningkatkan produktivitas atau mengurangi biaya. Pakar lainnya juga menjelaskan bahwa Insentif merupakan suatu bentuk penghargaan berupa material yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Efendi et al., 2020).

Adapun menurut Dessler (1997) insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan selain gaji yang biasanya diberlakukan setiap bulan atau

bersamaan dengan pelaksanaan gaji sebagai bentuk pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkualitas dalam mendukung tercapainya tujuan Perusahaan (Siti et al., 2020). Sedangkan Nurdin & Shaleh (2018:93) menyatakan insentif ialah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap (Tirtayasa & Khair, 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan, sebagai hadiah kepada seorang karyawan atau pegawai berdasarkan kinerja individu yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan

Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, karena karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan tujuan perusahaan, penting bagi karyawan untuk mendapatkan insentif yang cukup untuk memenuhi tugas mereka dan mengembangkan kemampuan karyawan semaksimal mungkin. Insentif juga terbilang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar pencapaian yang di raih terbilang tinggi sesuai kemampuan mereka.

#### **2.4.2 Jenis-Jenis dan Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut Yani (2012) yang dikemukakan oleh (Aisyah et al., 2022) terdapat 3 jenis insentif, di antaranya adalah sebagai berikut:

##### *a. Financial incentive*

Setiap orang pasti memiliki keinginan pada finansial insentif karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu masalah dalam memenuhi kebutuhan pokok setiap karyawan. Bonus, komisi, profit *sharing*,

pembayaran yang ditanggihkan termasuk dari bentuk dari pemberian insentif

*b. Non-finansial incentive*

Pemberian insentif jenis *non-financial* bukan berbentuk uang, hal ini merupakan kebutuhan pegawai yang bukan berwujud uang misalnya:

1. Terjaminnya tempat kerja.
2. Terjaminnya komunikasi yang baik antara manajer dan bawahan.
3. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik.
4. Tersedianya hiburan, pendidikan serta latihan.

*c. Social incentive*

*Social incentive* tidak jauh berbeda dengan *non-finansial incentive*, akan tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari seluruh rekan kerja.

Tujuan insentif ialah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan sedangkan semangat kerja ialah perasaan antusias, motivasi, dan dorongan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Semangat kerja mencerminkan tingkat energi, komitmen, dan dedikasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efisien, dan efektif. Semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas hasil kerja, serta menciptakan suasana kerja yang positif di tempat kerja.

Adapun tujuan dari pemberian insentif ialah untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan dari

organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji pokok. Adapun pemberian insentif memiliki 5 tujuan antara lain, yaitu:

- a. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- b. Memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan.
- c. Memberikan jaminan kepada karyawan untuk menggerakkan usahanya agar mencapai tujuan organisasi.
- d. Mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- e. Meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

#### **2.4.3 Indikator Insentif Karyawan**

Menurut Rivai (2009:388) yang dikemukakan oleh (Ratnasari & Mahmud, 2020) Indikator yang memengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi terhadap 6 tahap, di antaranya:

- a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dengan sistem ini, dikatakan bahwa besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

- b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan pekerjaan. Cara menghitung insentif dapat dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, di antaranya per jam, per hari, per minggu maupun per bulan. Umumnya, cara ini ditetapkan apabila terjadi kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas Sistem

Insentif senioritas, didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya, pegawai yang lebih senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin lama waktu seorang pegawai, maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini dikatakan insentif yang diberikan kepada karyawan terbilang wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi Sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

e. Keadilan dan Kelayakan

1. Keadilan dalam sistem insentif keadilan, tidak harus sama rata dengan karyawan yang lebih senior atau junior, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan *input* dengan *output*, apabila dalam sebuah organisasi terdapat karyawan yang mempunyai pengorbanan yang lebih tinggi, maka insentif yang diharapkan semakin tinggi, sehingga dalam sistem insentif keadilan dapat dinilai dari pengorbanan yang telah tertanam dalam sebuah karyawan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

2. Kelayakan

Dalam kelayakan, di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif, organisasi dapat memerhatikan masalah dari kelayakan yang

didapat oleh karyawan. Kelayakan yang dimaksud dari sini insentif ini adalah suatu ukuran atau penilaian mengenai sejauh mana suatu proyek, usaha, atau rencana dapat diterima atau berhasil dilaksanakan berdasarkan berbagai aspek yang relevan. Hal ini mengacu perbandingan besarnya insentif yang didapat dalam organisasi satu dengan organisasi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

#### f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan ialah suatu usaha yang dapat menentukan serta membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan dalam suatu organisasi. Evaluasi ini berarti penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Informasi yang digunakan dalam penelitian 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 serta memiliki perbedaan namun tetap dengan topik yang sama, oleh karena itu penelitian terdahulu tersebut dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

NO	Nama peneliti	Judul	Hasil
1	Carin Oktaviani Wea (2021)	Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada CV. Faromas	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh secara

NO	Nama peneliti	Judul	Hasil
		timor distribution atambua)	parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2	Leni Widi Lestari (2022)	Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk. (Studi Kasus BSI KCP Medan Barat))	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Penggajian menyatakan bahwa menunjukkan sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Adriani Sitorus (2022)	Pengaruh Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prosedur sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.
4	Gunawan, Jasmin Valenia & Siti Sundari (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada hotel berbintang di Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu hotel berbintang di Surabaya.
5	Azzaroh, Aviyanti Deah, Moh Amin & Arista Fauzi (2023)	Pengaruh Sistem pengendalian Intern penggajian, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem pengendalian intern penggajian, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Sundari, Hendri & kurniawan (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada BMT Satria Nuban Muamalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem Pengendalian Intern penggajian pada hasil penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dan insentif karyawan sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan serta

NO	Nama peneliti	Judul	Hasil
			sistem informasi pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan.
7	Gunawan, Muhammad Sahrul, Darmo H, H. Suwiryono & Hendra T (2024)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian non ASN dan Pengendalian Intern Penggajian dalam Upah Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sukabumi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem penggajian yang diterapkan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sukabumi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sistem penggajian yang ada pada dinas perdagangan dan perindustrian dapat dikatakan telah beroperasi dengan baik dan efektif dalam mendukung operasional dinas serta menjaga kepuasan pegawai.
8	Wasundhari, Putu diah & Nyoman Suadnyana Pasek (2024)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan dalam Upah Pengendalian Intern pada Koperasi Simpan Pinjam Winasa Sari	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam Winasa Sari diketahui bahwa sistem informasi akuntansi penggajian di Koperasi Simpan Pinjam Winasa Sari berpengaruh positif terhadap pengendalian intern penggajian meskipun masih terbilang sangat sederhana.

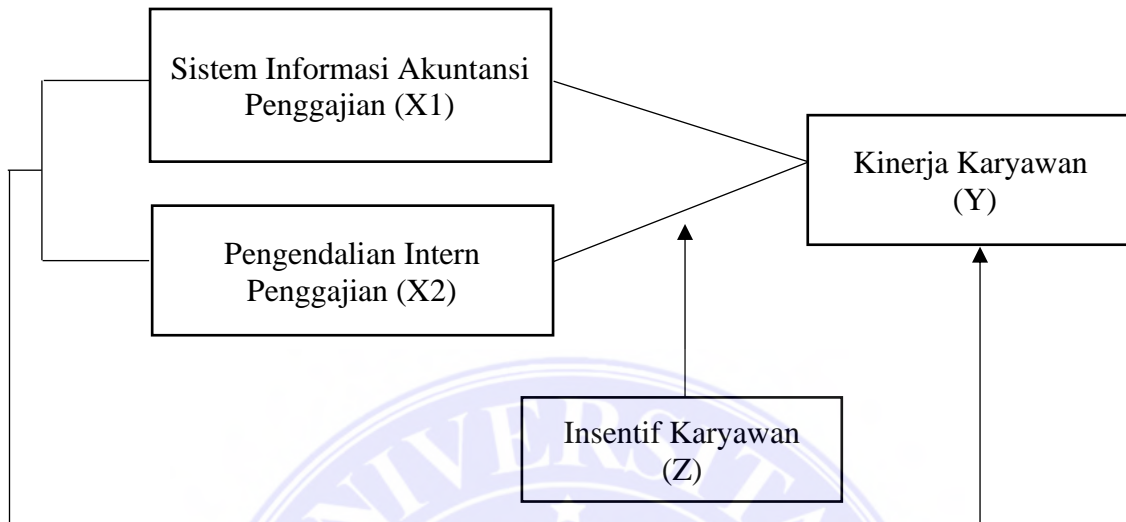
Sumber: Data diolah penulis (2024)

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah sistem yang berhubungan dengan tujuan dan konsep yang melandasi akuntansi yang bisa menurunkan standar-standar yang konsisten dalam menggambarkan sifat, fungsi, dan keterbatasan akuntansi keuangan serta pelaporannya. Kerangka konseptual tidak mempengaruhi praktik secara langsung. Mereka tidak mengubah prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP) yang ada (Wardoyo et al., 2023).

Berdasarkan Penjelasan di atas kerangka pemikiran dalam penelitian ini ialah Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian intern penggajian Penggajian

sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut adalah penjelasan dari gambar di bawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis

### 2.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik

Sistem informasi akuntansi penggajian ialah bagian yang berfungsi dalam mengelola proses administrasi penggajian, mulai dari perhitungan gaji, pencatatan jam kerja, hingga pelaporan dan pembayaran gaji. Sistem bertujuan dalam menciptakan proses penggajian yang tepat waktu, aman, akurat dan transparan.

Sistem informasi akuntansi penggajian memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan, dimana suatu sistem merupakan suatu pondasi suatu perusahaan. Jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami terkendala maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan mengalami gangguan. Adapun penelitian terdahulu yang diteliti oleh sundari et al., (2023) mengatakan semakin tinggi nilai

proses penggajian maka kinerja karyawan pada perusahaan ikut meningkat. Maka hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

H1 : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik

### **2.7.2 Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik**

Sistem pengendalian intern penggajian mencakup struktur organisasi, teknik, dan ukuran yang disusun untuk melindungi aset organisasi, memastikan data akuntansi akurat dan akurat, meningkatkan efektivitas, dan mendorong kebijaksanaan manajemen.

Pengendalian intern penggajian adalah strategi dan teknik bisnis yang digunakan oleh organisasi untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan dan memperbaiki efisiensi operasional, dan mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Karena ukuran perusahaan semakin besar, pengendalian intern penggajian semakin penting karena tingkat kinerja karyawan semakin tinggi. Oleh karena itu, pengendalian intern penggajian yang efektif dan efisien sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut berarti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara komponen pengendalian intern pengajian sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan (Mustopa et al., 2022).

H2 : Pengendalian inter penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RH 61 Klinik.

### **2.7.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan RH 61 Klinik**

Dalam perusahaan, sistem informasi akuntansi penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawannya. Sistem informasi akuntansi penggajian juga menangani berbagai aktivitas bisnis dan pengolahan data yang terkait dengan memanfaatkan karyawan secara efisien.

Pengendalian intern penggajian mencakup berbagai struktur organisasi, teknik, dan ukuran yang digabungkan untuk melindungi aset perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepatuhan kebijakan manajemen. Pengendalian intern penggajian adalah struktur dan teknik yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan, dan meningkatkan efisiensi untuk mendorong ketaatan kebijakan yang sudah berlaku (Krismiaji, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan bisa di katakan sangat berpengaruh dengan karakteristik, motivasi individu, pengharapan, dan penelitian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

H3 : Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RH 61 Klinik.

#### **2.7.4 Pengaruh Insentif Karyawan sebagai Variabel Moderasi dalam Kinerja Karyawan pada RH 61 Klinik**

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja atau output agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena ini karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat (Mustopa 2017).

Sebagai variabel moderasi, insentif karyawan sebagai dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Insentif yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kepuasan, dan pada akhirnya memperbaiki kualitas pelayanan klinik serta kinerja individu karyawan.

H4 : Insentif karyawan sebagai Variabel Moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RH 61 Klinik.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Asosiatif merupakan jenis penelitian yang menanyakan bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan (Fadhillah et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian asosiatif karena adanya hubungan antar variabel moderasi dengan variabel lainnya.

#### 3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RH 61 Klinik yang berlokasi di, Jl. Ringroad Komplek Ruko OCBC No. 61 Asam Kumbang, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun Media Sosial yang digunakan pada perusahaan RH 61 Klinik antara lain:

1. Instagram: @rh61clinic
2. Tiktok: @rh61clinic
3. Email: [klinikrh61@gmail.com](mailto:klinikrh61@gmail.com), dan
4. WA: 0811 6176 661

Penelitian ini terdiri dari dua tahap kegiatan, dimulai dari survei di lapangan, dan mengolah data hasil observasi.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan sejak akhir November 2024 dengan rincian waktu yang tertera di tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2024		2025			
		Nov	Des	Jan-Feb	Mar-Apr	Mei-Juni	Juli-Agst
1	Pengajuan Judul						
2	Pembuatan Proposal						
3	Bimbingan Proposal						
4	Pengajuan Seminar Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Pengumpulan dan Analisis Data						
7	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi						
8	Seminar Hasil						
9	Sidang Meja Hijau						

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

### 3.3 Instrumen Penelitian

#### 3.3.1 Instrumen Penelitian

Menurut Ismunarti et al., (2020) Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan secara sistematis untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian yang valid kan menghasilkan penelitian yang dapat di andalkan, sementara instrumen yang tidak benar akan menghasilkan penelitian yang kurang baik.

#### 3.3.2 Populasi

Menurut Veronica et al., (2022) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah

ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi tidak hanya terdiri dari orang, tetapi juga dari objek dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua kualitas dan karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut.

Semua unit analisis yang memiliki karakteristik yang sama atau terkait dengan masalah penelitian disebut sebagai populasi penelitian. Untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang populasi dalam penelitian, penting untuk memahami tingkat serta karakteristik populasi. Semua orang, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek penelitian disebut sebagai populasi penelitian (Candra Susanto et al., 2024).

Berdasarkan dari penjelasan di atas, adapun populasi dari penelitian ini berjumlah 35 karyawan, dan penulis menerima data dari Perusahaan yang terletak di Lokasi Jl. Ringroad Komplek Ruko OCBC No. 61 Asam Kumbang, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

### 3.3.3 Sampel

Menurut (Suryani et al., 2023) Sampel adalah bagian dari populasi, seperti monster yang diambil dengan cara tertentu. Teknik sampling adalah metode untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai dengan ukuran sampel yang akan digunakan sebagai sumber data sebenarnya, dengan mempertimbangkan karakteristik dan distribusi populasi untuk menghasilkan sampel representatif. Sampel yang termasuk dalam penelitian ini adalah sampel yang memenuhi kriteria yang berlaku. Berdasarkan penjelasan di atas, sampel yang penulis ambil

merupakan sampel jenuh, yaitu semua populasi menjadi sampel dalam penelitian seluruh karyawan RH 61 Klinik terdiri dari 35 orang karyawan.

### 3.3.4 Definisi Operasional

Menurut Mustapa et al., (2022) Operasional didefinisikan sebagai suatu variabel dalam konsep yang jelas yang dapat diukur dengan elemen-elemennya. Ini berbeda dengan definisi konseptual, yang lebih bersifat hipotetis dan "tidak dapat diobservasi". Selain itu, operasional dapat diartikan sebagai pemberi suatu kontrak atau variabel atau spesifikasi untuk kegiatan dan memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1)	Sistem Informasi Akuntansi Penggajian ialah sistem yang dirancang untuk mendukung manajemen dan pengelolaan proses penggajian dalam organisasi. Sistem ini mencakup serangkaian prosedur dan teknologi yang digunakan untuk mencatat, memproses, dan melaporkan informasi terkait dengan gaji karyawan, potongan pajak, tunjangan, dan kewajiban lainnya (Abdulsalam, k et al., 2020).	1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap transparansi penggajian. 2. Persentase gaji yang dibayar tepat waktu. 3. Tingkat kepuasan karyawan terhadap proses penggajian. Sumber: (Abdulsalam, K et al., 2020 ).	Likert
Pengendalian Intern Penggajian (X2)	Pengendalian intern penggajian merupakan proses integral yang mempunyai tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien,	1. Terdapat pengendalian yang memadai 2. Adanya penilaian yang independen 3. Terdapat Karyawan yang kompeten Sumber: (Gitosaputro & Efendi, 2021)	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Gitosaputro & Efend, D, 2021).		
Insentif Karyawan (Z)	Insentif karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi terhadap pencapaian atau kinerja mereka dalam organisasi. Insentif ini dapat berupa uang (bonus, tunjangan), fasilitas (kendaraan, asuransi kesehatan), atau pengakuan non-finansial lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif serta mencapai tujuan perusahaan (Ali, S & Mahmood, S, 2022).	1. Lama bekerja 2. Senioritas sistem 3. Kebutuhan karyawan 4. Keadilan dan kelayakan 5. Evaluasi Jabatan Sumber: Ratnasari & Mahmud (2020)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Elang, 2021).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sumber: Elang (2021)	Likert

Sumber: Data diolah penulis (2024)

### 3.3.5 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut Balaka (2022) data primer didefinisikan sebagai jenis data yang dapat dikumpulkan dari sumber utama, seperti melalui survei, wawancara, eksperimen dan sebagainya. Sifat yang dimiliki dari data primer bersifat spesifik, spesifik ini terjadi karena adanya penyesuaian dari kebutuhan peneliti terhadap data yang dibutuhkan.

### 3.3.6 Sumber Data

Sumber penelitian yang digunakan ialah penelitian primer. Sugiyono (2018) Penelitian yang menggunakan metode primer adalah penelitian yang memenuhi konkrit/empiris, obyektif, rasional, sistematis dan yang terukur. Metode kuantitatif dapat dikembangkan dengan data penelitian dengan analisis statistika menggunakan aplikasi SPSS (Balaka, 2022).

### 3.3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) ialah Teknik akumulasi data dari sumber lapangan dengan prosedur:

a. Observasi

Observasi merupakan Pengamatan spontan terhadap satu objek yang ada di lokasi yang sedang terlaksana melibatkan penggunaan berbagai teknik penginderaan untuk mendapatkan fokus pada objek penelitian. Observasi biasanya digunakan dalam penelitian tentang perilaku manusia, proses kerja, dll (Aidiana et al., 2023).

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Sani & Putra Setiawan, (2020) Angket bisa diartikan sebagai suatu perangkat pengumpul data berupa rangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan data yang diinginkan. Penyebaran angket dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi mengenai variabel yang diteliti. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi responden. Skala tersebut membagi variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian digunakan sebagai tolak ukur untuk membentuk rangkaian pertanyaan. Adapun bobot nilai dari skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Ket	Alternatif Jawaban	Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data diolah penulis (2024).

### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

sebelum melakukan analisis data, penulis akan melakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji ini meliputi uji validitas serta reliabilitas.

#### 3.4.1 Uji Validitas

Validitas bersumber dari kata *validity* yang berarti keberanian atau bisa disebut keabsahan. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan pada alat ukur yang memberikan fungsi pada bahan ukurnya. Adapun pendapat (Sugiyono et al., 2020) Validitas ialah suatu indeks yang membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan benar apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui validitas dari setiap item kuesioner, peneliti menggunakan uji *Pearson Correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai  $p \leq 0,05$  (tingkat signifikansi 5%), dapat menolak ( $H_0$ ) dan menyimpulkan bahwa ada relasi linear yang signifikan antara dua variabel.
2. Jika nilai  $p > 0,05$ , berarti gagal menolak ( $H_0$ ) dan menyimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang membuktikan sejauh mana alat ukur dapat dikatakan akurat. Ini menunjukkan bahwa sejauh mana hasil pengukuran dapat dikatakan konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap hasil yang serupa (Sugiyono, 2020). Kuesioner yang dikatakan sebagai alat ukur, harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, tingkat reliabilitas kuesioner diukur menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 60\%$  atau 0,60, maka item kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 60\%$  atau 0,60, sehingga item kuesioner disebut tidak reliabel.

**Tabel 3.4 Tingkat Realibitas**

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliabel
$> 0,20 - 0,40$	Tidak Reliabel
$> 0,40 - 0,60$	Cukup Reliabel
$> 0,60 - 0,80$	Reliabel
$> 0,80 - 1,00$	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2018)

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan pada penelitian ini, menggunakan metode deskriptif dan metode naratif. Karena, penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Hal ini dikarenakan sebagai sumber penelitian berupa seluruh karyawan yang ada pada RH 61 Klinik berjumlah 35 orang.

#### 3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah sealur uji statistik yang dilakukan untuk menetapkan data yang dipakai memenuhi asumsi-asumsi dasar yang dibutuhkan untuk melakukan analisis regresi linear yang valid. Asumsi ini dikatakan penting karena jika hasil analisis regresi tidak terpenuhi, maka data tidak dapat valid atau menyesatkan.

Sebelum melaksanakan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis, penulis akan melakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan dikelola dengan uji normalitas. Uji normalitas ialah uji kenormalan terikat pada kemampuan penulis dalam melihat plot data. Apabila jumlah data cukup besar dan distribusi data tidak 100% normal (tidak sempurna), sehingga kesimpulan yang ditarik mungkin menyimpang (usmadi, 2020).

#### 3.5.2 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik, menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* beserta beberapa kriteria yang harus diterapkan. Adapun kriterianya ialah apabila nilai asymp. Sig (P) >  $\alpha$ , maka data dikatakan normal (Pramono et al., 2021).

1. Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data dikatakan data tidak normal
2. Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data maka data dikatakan normal.

### 3.5.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Anggryeny (2009) Multikolinearitas di defenisikan sebagai hubungan linear yang sangat tinggi pada model regresi pada setiap variabel bebas. Uji Multikolinearitas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi menjadi kurang tepat. Hal ini terjadi karena penafsiran regresi tidak stabil dan variabel pada koefisien regresi sangat besar (Azizah et al., 2021). Adapun tahapan yang harus di perhatikan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas sebagai berikut:

1. Tingginya nilai R-squared dan nilai F-stat yang signifikan, namun umunya dari t-stat tidak signifikan.
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya  $> 0,8$ ).
3. Nilai condition number lebih dari 20-30.
4. Terdapat kolinieritas tinggi apabila nilai VIF yang dihasilkan  $> 10,00$  serta nilai TOL yang dihasilkan  $< 0,10$

### 3.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau dilihat dari nilai prediksi variabel terikat

(SRESID) dengan *residual error* (ZPRED). Apabila grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak adanya persebaran di bagian atas ataupun dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, atau dapat memberi berarti bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik (Azizah et al., 2021).

### 3.5.5 Analisis Regresi Moderasi (MRA)

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan pada penelitian, yang berfungsi untuk mengatasi masalah multikolinearitas pada penelitian ini (Ningsih & dukalang, 2019). Variabel moderasi dapat mengubah arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam analisis ini biasanya menggunakan model regresi linear untuk menguji pengaruh moderasi antara variabel independen dan variabel moderasi. Adapun rumus yang digunakan ialah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 (X \times M) + \epsilon$$

Dimana:

- Y = variabel dependen.
- X = variabel independen.
- Z = variabel moderasi.
- $X \times Z$  = interaksi antara variabel independen dan moderasi.

Adapun interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien interaksi ( $\beta_3$ ) signifikan, maka variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara X dan Y.

2. Jika koefisien interaksi tidak signifikan, maka variabel moderasi tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan tersebut.

### 3.5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ialah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen. Adapun tujuan dari uji regresi linear berganda ialah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen dan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik simultan maupun parsial. Adapun rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kepatuhan wajib pajak)

a = Bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Variabel independen 1

$X_2$  = Variabel independen 2

$X_3$  = Variabel independen 3

e = *Error*

### 3.5.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dikatakan sebagai salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran sebuah klaim atau pernyataan mengenai parameter

populasi berdasarkan sampel data. Dalam penelitian, uji hipotesis berkonteks menentukan apabila ditemukan bukti yang cukup untuk mendukung atau menolak suatu hipotesis yang diajukan.

### 3.5.8 Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t) ialah salah satu metode yang digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu.

Rumus Uji Parsial (t) :

$$t = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Dimana:

$\beta_i$  : Koefisien regresi variable independent ke-i

$SE(\beta_i)$  : *Standart Error* dari koefisien regresi tersebut

### 3.5.9 Uji Simultan (F)

Uji F atau yang biasa di sebut uji simultan dikatakan sebagai metode statistika yang dapat digunakan untuk membandingkan dua variabel atau lebih. Uji F juga digunakan untuk menentukan apakah variabel tersebut dikatakan signifikan secara statistik. Adapun bentuk pengujiannya adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Rumus Uji F:

$$F = \frac{\text{Varians dalam kelompok}}{\text{Varians antar kelompok}}$$

Adapun Fungsi utama dari Uji F antara lain sebagai berikut:

1. Menguji homogenitas varians (apakah varians antar kelompok sama).
2. Menguji signifikan model regresi secara keseluruhan.
3. Analisis varians (ANOVA) – untuk membandingkan rata-rata lebih dari dua kelompok.

Jika nilai sig yang diperoleh  $<0.05$ , maka model regresi dikatakan positif dan signifikan. Hal ini memberi arti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.5.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui ketepatan nilai garis regresi dengan data sampel. Menurut Ghozali (2016) Uji  $R^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah nol atau satu. Adapun nilai  $R^2$  yang kecil mempunyai arti kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan variabel dependen yang terbatas.

$R^2$  ( $R$  square) juga bisa diartikan sebagai ukuran statistika yang menunjukkan besaran variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada diantara 0 hingga 1, semakin nilai yang diperoleh mendekati angka 1, semakin baik juga model menjelaskan variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan apabila menghitung secara manual antara lain adalah sebagai berikut:

$$R^2 = R.R$$

Atau

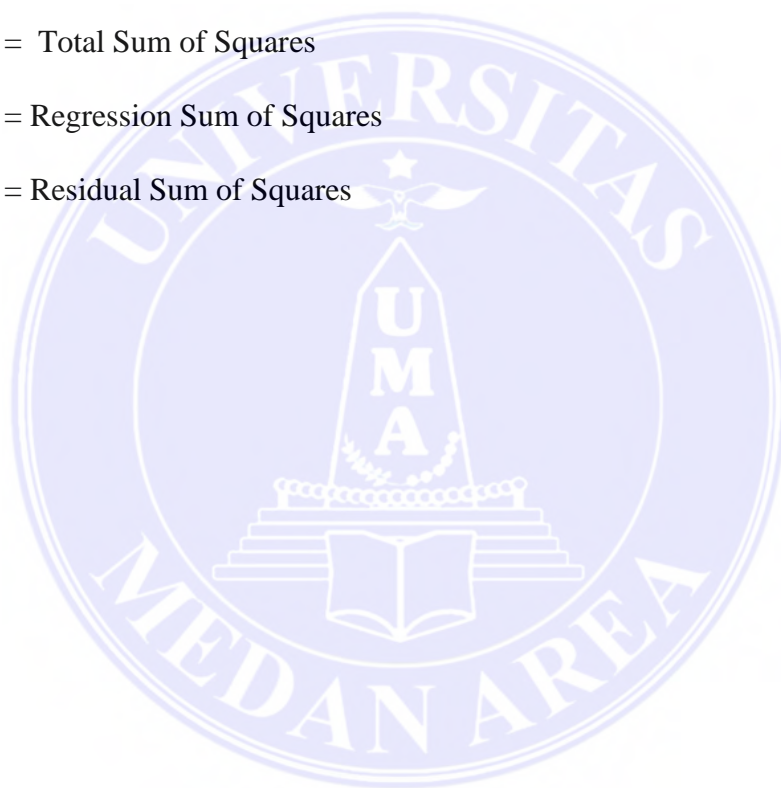
$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

Dimana :

SST = Total Sum of Squares

SSR = Regression Sum of Squares

SSE = Residual Sum of Squares



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang di dapat dari penelitin diatas diantara lain adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RH 61 Klinik.
2. Pengendalian intern penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RH 61 Klinik.
3. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian intern penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RH 61 Klinik.
4. Insentif karyawan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RH 61 Klinik.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

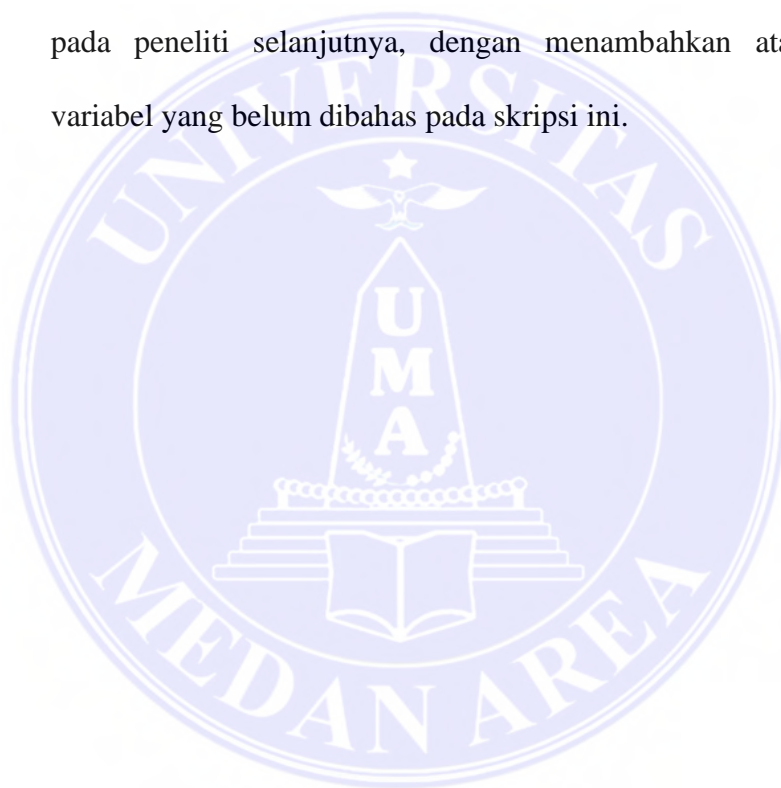
1. Bagi Perusahaan

Implementasi sistem informasi akuntansi penggajian pada RH 61 klinik sudah dikatakan berjalan dengan baik, namun ada baiknya perusahaan perlu mempertimbangkan sistem elektronik seperti *payroll* agar dapat mengatur pembayaran gaji pada karyawan secara otomatis dan tepat.

Sehingga dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan keamanan dalam mengelola gaji karyawan, serta membantu memberi kemudahan bagi perusahaan untuk memenuhi kewajiban pajak dan jaminan sosial di masa yang akan datang.

## 2. Bagi Akademisi

Adapun bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi pada peneliti selanjutnya, dengan menambahkan atau mengganti variabel yang belum dibahas pada skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam Kaoje, N., Nasiru, A., Abdu, J., & Ibrahim Ubandawaki, L. (2020). Integrated Personnel And Payroll Information Sistem (Ippis) And Transparency In Government Payroll Administration In Nigerian Civil Service: A Unique Approach. *Asian Journal Of Economics, Business And Accounting*, 19(3), 1–8. <https://doi.org/10.9734/Ajeba/2020/V19i33030>
- Agustini, P., Diah Ayu Wardhani, R., Gustia, R., & Perdana, Y. (2022). *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Odp Sekertariat Dprd Provinsi Sumatera Selatan*.
- Aidiana, R., Misdalina, M., Suryani, I., PGRI Palembang, U., Jend Yani Lrg Gotong Royong Kel, J. A., Palembang, K., & Selatan, S. (2023). Analisis Problem Based Learning Pada Pembelajaran Ips Kelas Iv Sd Negeri 195 Palembang. *Journal On Education*, 05(04), 11884–11893.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Capella Medan. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Amelia, L., Cahyono, D., & Fitriya, D. (2021). Systematic Literature Review. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi*, 1(2), 123–140.
- Anastasyia, E. S., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipasung Tasikmalaya 2, Politeknik Lp3i Makassar 3 Stia Bandung 4, Universitas Pertiwi 5 Sutrisno@Upgris.Ac.Id 1 \*Corresponding Author. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Astari, W., & Indriyani, H. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian Pada Pt Inti Medika Alkesindo. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 87–94.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., Wasono, R. (2021). *The Best Model For Multicollinearity Test To Analyze Rice Production's Factors In Blora Regency On 2020*. Prosiding Seminar Nasional Unimus. 61–69.

- Azzaroh, A. D., Amin, M., & Sari, A. F. K. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang. *E\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(02), 771-782.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Widina Bhakti Perdana Bandung. 21–28.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1>
- Damayanti, D. (2018). *Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating*. <http://digilib.unila.ac.id/31209/30>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). *Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah*.
- Elang, I. F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 316–325.
- Fadhillah, A., Satya, K., & Novietta, L. (2022). *Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Opini Audit Terhadap Audit Delay Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating*.
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada Ptpn Iii Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2). <https://doi.org/10.24014/jsms.V7i2.12968>
- Fialy, H. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Fitriani, Y., Utami, S., Junadi, B., Studoi, P., Informasi, S., Teknik Dan Informatika, F., Bina, U., & Informatika, S. (2022). Ciptaan Disebarluaskan Di Bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. Perancangan Sistem Informasi Human Capital Management Berbasis Website. *Journal Of Information Sistem, Applied, Management, Accounting And Research*, 6(4), 792–803.

- Gitosaputro., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*. 10(9), 1-16.
- Gunawan, J. V., & Sundari, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Surabaya. *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call For Paper*, 2(2), 146–153.
- Gunawan, M. S., Suwiryono, D. H., & Tanjung, H. (2024). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Non Asn Dan Pengendalian Intern Penggajian Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 1034-1047.
- Hall J A, 2021. *Accounting Information System*. 10th Ed. Boston: Cengage Learning.
- Hamdani, N., Amly, W. R., Sidarta, A. L. (2024) Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi San Humanika*, 14(1), 145-151.
- Hanum, L., Panjaitan, B., Samri, Y., & Nasution, J. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Intern Penggajian Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Bandar Selamat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(6), 1206.
- Heriyanti. (2023). Makna Logo, Aspek Kognitif Dan Afeksi (Hubungan Antara Makna Logo, Aspek Kognitif Dan Afeksi Karyawan Universitas Esa Unggul). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 12(1), 29–44.
- Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 65–79.
- Islami, V., & Oktaviani, R. (2022). Analisis Sistem Pengiriman Barang Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Penggajian (Studi Kasus : Pt Lintas Nusantara Perdana). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 10–18.
- Ismunarti, D. H., Zainuri, M., Sugianto, D. N., & Saputra, S. W. (2020). Pengujian Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel Kontinu Untuk Pengukuran Konsentrasi Klorofil- A Perairan. *Buletin Oseanografi Marina*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/Buloma.V9i1.23924>
- Lestari, V. D., Manajemen, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Negara, K. (2023). Implementasi Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian Pada Sistem

- Informasi Akuntansi Penggajian. In *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik)* (Vol. 5, Issue 1).
- Mawarni, A., Wardoyo, D., & Sinaga, S. (2023). *Kerangka Konseptual Dalam Akuntansi*. [Http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset](http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset)
- Muhammad, D. A. H., & Julianty, S. A. (2023). Penerapan Teknologi Blockchain Dalam Sistem Informasi Akuntansi: Potensi Dan Tantangan. In *Jurnal Jawara Sistem Informasi* (Vol. 1, Issue 1).
- Mustapa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumiler, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Rodriguez, E. I. S., Prasetro, T. B., & Romadhana, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. *E-Book*.
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/Jak.V27i1.299>
- Natalia, B. (2020). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian Pada Pt Gamma Utama Sejati. In *Prosiding Biema Business Management, Economic, And Accounting National Seminar* (Vol. 1).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/jjom>,
- Nurfitriana, E., Apriliah, W., Ferliyanti, H., Basri, H., & Ratnawati, R. (2020). Implementasi Model Waterfall Dalam Sistem Informasi Akuntansi Piutang Jasa Penyewaan Kendaraan Pada Pt. Tricipta Swadaya Karawang. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 15(1), 36–45. <https://doi.org/10.35969/interkom.v15i1.66>
- Nuriadini, A., Th, P., Hadiprajitno, B. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Tam. *Jurnal Of Accounting*, 11(1), 1-11. <http://ejournal.ac.id/index.php/accounting>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Accounting, Manajement, And Islamic Economic*, 1(2), 621-636. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i2.475>

- Pramono, A., Jordy, T. L., Tama, G., & Waluyo, T. (2021). Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal Resistor*, 4(2), 213-216. <https://doi.org/10.31598>
- Purnama, S. L. J., Molinda, K. S., Sarototonafo, Z. K., & Solala, Z. (2024). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Klinik Pratama Sehat Kota Gunungsitoli*.
- Putri, T. E., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Intern Penggajian Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Economina*, 2(7), 1789–1802. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i7.674>
- Rachmawati, D., & Yusuf, M. (2021). Work From Home And Employee Performance During The Pandemic: Motivation As Mediator. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 4(2), 23–35.
- Rahmani, H. F., & Rahayu, N. (2022). *Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Pencegahan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Pada Pasim Group Wilayah Bandung*. <https://www.klikharso.com/2019/08/peran-auditor-internal-korupsi-fraud.html>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Uniplastindo Interbuana Pandaan (Vol. 2, Issue 2)*. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/jamin>
- Roos, M., Reale, J., & Banding, F. *The Effects Of Incentives, Socialnorms And Employees' Values On Work Performance. Journal Pone: Theoretical Economics*, 1–35. <https://doi.org/10.48550/Arxiv.2107.01139>
- Sani, A., & Putra Setiawan, I. (2020). Yume : Journal Of Management. *Journal Of Management*, 3(3), 84–93. <https://doi.org/10.2568/Yum.V3i3.778>
- Saputro Gitosaputro, G., & Efendi, D. (2021). *Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari*.
- Sari, A. R. (2023). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm) Pada Hisana Fried Chicken Di Surabaya. *Journal Of Management And Creative Business (Jmcbus)*, 1(1).
- Sayoga, E., Herawati, H., & Hilal, F. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Efektifitas Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (Jekma)*. 28(7). 337-343.
- Sedayu, S. M., & Rushadiyahati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal*

- Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.  
[Http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Administrasimanajemen/Index](http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Administrasimanajemen/Index)
- Selviani, D. Y., & Siregar, S. A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Terhadap Pengendalian Intern Penggajian Persediaan Pada Pt Trijati Primula. *Land Journal*, 2(1), 54–64.
- Setiawansyah, Sulistiani, H., Yuliani, A., & Hamidy, F. (2021). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Upah Lembur Karyawan Menggunakan Extreme Programming. *Technomedia Journal (Tmj)*, 6(1), 1–14.  
[Https://Doi.Org/10.33050/Tmj.V6i01](https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i01)
- Sinambela, E. A., & Arifin, S. (2021). *Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Penggajian*.
- Siti, R. J., Andi, & Edy, J. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83–95.
- Sugiyono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Sg Posture Evaluation* (Issue 2).
- Sundari, E., Hendri, N., & Kuniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Studi Khusus Pada Bmt Satria Nuban Muamalat). *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 68-81.
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*.  
[Http://Ejournal.Yayasanpendidikanzurriyatulquran.Id/Index.Php/Ihsan](http://Ejournal.Yayasanpendidikanzurriyatulquran.Id/Index.Php/Ihsan)
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. [Https://Doi.Org/10.37905/Aksara.8.1.137-146.2022](https://doi.org/10.37905/Aksara.8.1.137-146.2022)
- Taufiqurrohman, Mudawanah, S., & Muthanudin, M. (2021). Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis (The Indonesian Journal Of Management And Accounting) Taufiqurrohman\* Siti Mudawanah\*\* Machmud Muthanudin\*\*\*. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 9(2), 103–112.
- Tirtayasa, S., & Khair, P. H. (2020). Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*,

- 17(2), 224–239. [Http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Magister-Manajemen/](http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Magister-Manajemen/)
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendiidkan*, 7(1), 50–62.
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadhi, D., Marlina, H., & Mulyani, W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Get Press* (Pertama). [Www.Globaleksekitifteknologi.Co.Id](http://www.Globaleksekitifteknologi.Co.Id)
- Wardoyo, D. U., Sinaga, S. T., Mawarni, A., & Kunci, K. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Kerangka Konseptual Dalam Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(4).
- Wasundhari, P. D., & Pasek, N. S. (2024). Analisis Sitem Informasi Penggajian Karyawan Dalam Upah Pengendalian Intern Penggajian Pada Koperasi Sistem Pinjaman Winasa Sari. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanik*, 14(3). <https://doi.org/10.23887/jiah.v14i3.83846>
- Widodo, S. D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wijayanto, I., & Parjito. (2022). Komparasi Metode Fifo Dan Moving Average Pada Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Barang Dalam Menentukan Harga Pokok Penjualan (Studi Kasus Toko Satrio Seputih Agung). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (Jtsi)*, 3(2), 55–62. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/jtsi>
- Yuliana & Dwi A. (2024). Pengaruh Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kualitas Laporan keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2), 134–145.

# LAMPIRAN



**Lampiran 1: Surat Izin Research/Survey**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7369875, 7364048 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Sellaubudi Nomor 79 / Jalan Sei Gerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: umk@medanarea@uma.ac.id

---

19 Mei 2025

Nomor : 1625/FEB/01.1/V/2025  
 Lamp: -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**RH 61 Klinik**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : **Mishbahul Jannah**  
 NPM : **238330018**  
 Program Studi : **Akuntansi**  
 No. Handphone : **081361499832**  
 Email : **mishbahuljannah4@gmail.com**  
 Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada RH 61 Klinik**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu 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.

**An. Kaprodi**  
**Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi**  
**Program Studi Akuntansi**




**Indah Cahya Sagala, S.Pd, M.Si**





## Lampiran 2: Surat Keterangan Selesai Research/Survey



**RH 61 CLINIC**  
**Klinik Khusus Jantung dan Penyakit Dalam**  
 Jl. Ringroad. Komplek Ruko OCBC no 60-63  
 Asam Kumbang, Medan Selayang  
 Telo: (061) 42081004 – 42081005/0811-6176-661

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

Nama	: dr. Rizka Maulidia, M.Ked (Cardio), Sp.JP, FIHA
Jabatan	: Direktur Utama


**Dengan yang menerangkan bahwa mahasiswa berikut:**

Nama	: Mishbahul Jannah
NPM	: 238330018
Program Studi	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian guna menyusun skripsi mulai pada Maret s/d Mei dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja karyawan dengan Insentif Karyawan sebagai Variabel Moderasi pada RH 61 Klinik”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya

**Medan, 27 Mei 2025**  
**Direktur RH 61 Klinik**



(dr. Rizka Maulidia, M.Ked (Cardio), Sp.JP, FIHA)

### Lampiran 3: Identitas Responden

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Nama Perusahaan :

**(Berikan tanda silang (x) pada kolom yang tersedia)**

3. Jenis Kelamin : Laki-Laki  / Perempuan

4. Usia :  23 – 30 Tahun  41-50 Tahun

31 - 40 Tahun  51-60 tahun

5. Jabatan :

6. Lama Bekerja :

1-2 tahun  3 Tahun  5 Tahun

### Lampiran 4: Kuesioner Penelitian

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu sebelum mengisi kuesioner dibawah ini mohon untuk membaca pertanyaan terlebih dahulu dan setelah menjawab pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, mohonkan untuk memberikan hasil kepada peneliti.
2. Berikan tanda silang pada jawaban yang sesuai pada situasi dan keadaan yang Bapak/Ibu alami di lingkungan kerja.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
  - a. Sangat setuju (SS) : 5
  - b. Setuju (S) : 4
  - c. Netral (N) : 3
  - d. Tidak Setuju : 2
  - e. Sangat Tidak Setuju(STS) : 1

**DAFTAR PERTANYAAN****SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN**

NO	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	<b>TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TRANSPARANSI PENGGAJIAN</b>					
1.	Karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan ini diterapkan secara konsisten dan tidak ada perlakuan yang tidak adil					
2.	Karyawan memahami dengan jelas bagaimana komponen gaji dihitung oleh perusahaan.					
3.	Perusahaan secara terbuka menjelaskan perhitungan gaji dan pemotongan yang terjadi setiap bulan.					
	<b>PERSENTASE GAJI YANG DIBAYAR TEPAT WAKTU</b>					
4.	Karyawan selalu menerima gaji tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
5.	<b>Karyawan merasa perusahaan memiliki komitmen tinggi dalam membayar gaji karyawan tepat waktu.</b>					
6.	<b>Karyawan memiliki keyakinan yang tinggi perusahaan memiliki kondisi keuangan yang stabil sehingga dapat membayar gaji tepat waktu.</b>					
	<b>TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PROSES PENGGAJIAN</b>					
7.	Perhitungan gaji karyawan selalu akurat dan sesuai dengan yang seharusnya diterima.					
8.	Karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar yang berlaku.					
9.	Sistem pencatatan kehadiran pada perusahaan bekerja dengan baik dalam menghitung gaji yang harus diterima.					

**PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN**

	<b>TERDAPAT PENGENDALIAN YANG MEMADAI</b>					
10.	karyawan merasa bahwa pengawasan di perusahaan ini dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif.					
11.	Prosedur keamanan data dan informasi perusahaan sudah diterapkan dengan baik.					
12.	Perusahaan memiliki prosedur yang jelas untuk memastikan semua proses operasional berjalan sesuai aturan.					
	<b>ADANYA PENILAIAN YANG INDEPENDEN</b>					
13.	Penilaian kinerja di perusahaan ini dilakukan secara objektif dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi.					
14.	<b>Manajemen tidak memihak dalam menilai kinerja karyawan.</b>					
15.	perusahaan menerapkan sistem penilaian yang independen dan adil.					
	<b>KARYAWAN YANG KOMPETEN</b>					
16.	Karyawan di perusahaan ini memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.					

17.	Perusahaan menerapkan standar yang ketat dalam merekrut karyawan yang kompeten.					
18.	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim dan memberikan kontribusi yang berarti.					

**INSENTIF KARYAWAN**

	<b>LAMA BEKERJA</b>					
19.	Perusahaan memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lama.					
20.	Perusahaan memiliki kebijakan insentif yang mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama.					
21.	Karyawan melihat adanya perbedaan yang jelas dalam pemberian insentif antara karyawan baru dan karyawan lama.					
	<b>SENIORITAS SISTEM</b>					
22.	Senioritas di perusahaan berperan penting dalam pengambilan keputusan.					
23.	Karyawan senior mendapatkan perlakuan yang lebih baik dibandingkan karyawan yang lebih baru.					
24.	Karyawan baru memiliki kesempatan yang sama dalam kebijakan insentif meskipun adanya senioritas.					
	<b>KEBUTUHAN KARYAWAN</b>					
25.	Insentif yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
26.	Insentif yang didapatkan karyawan mencerminkan apresiasi terhadap kerja kerasnya.					
27.	Skema insentif yang terbentuk sudah mendukung kinerja karyawan di perusahaan.					
	<b>KEADILAN DAN KELAYAKAN</b>					
28.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup layak untuk memenuhi kebutuhan karyawan.					
29.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah adil bagi semua karyawan.					
30.	Insentif diberikan berdasarkan kriteria yang objektif					
	<b>EVALUASI JABATAN</b>					
31.	Evaluasi jabatan dilakukan secara adil tanpa ada diskriminasi terhadap karyawan					
32.	Evaluasi jabatan dilakukan secara berkala untuk memastikan keadilan dalam pemberian insentif.					
33.	Evaluasi jabatan di perusahaan dilakukan secara adil dan berdampak positif terhadap pemberian insentif.					

**KINERJA KARYAWAN**

	<b>KUALITAS</b>					
34.	Pimpinan memberikan umpan balik yang jelas mengenai kualitas kinerja.					
35.	Karyawan memiliki cukup keterampilan dan pengetahuan untuk menjaga kualitas kerja.					

36.	Karyawan memahami standar kualitas yang diterapkan perusahaan dalam menjalankan tugas.					
	<b>KUANTITAS</b>					
37.	Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu karyawan meningkatkan kuantitas pekerjaan saya.					
38.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar tanpa mengorbankan akurasi dan ketelitian.					
39.	sistem kerja di perusahaan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan.					
	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
40.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
41.	<b>Karyawan mampu bekerja secara efisien untuk memastikan semua pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.</b>					
42.	Karyawan memiliki waktu kerja yang cukup sehingga pekerjaan yang diberikan terselesaikan tepat waktu.					
	<b>EFEKTIVITAS</b>					
43.	komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja mendukung efektivitas karyawan.					
44.	Karyawan dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mengurangi efektivitas kerja.					
45.	Pimpinan saya memberikan umpan balik yang membantu karyawan bekerja lebih efektif.					
	<b>KEMANDIRIAN</b>					
46.	<b>Dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa selalu meminta bantuan dari rekan kerja atau atasan.</b>					
47.	karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.					
48.	Karyawan dapat mengambil keputusan sendiri dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab.					

## Lampiran 5: Tabulasi data Kuesioner

### Karakteristik Responden

NO	Karakteristik Responden							
	Usia	kode	Jenis Kelamin	kode	Pendidikan	kode	Masa kerja	kode
1.	23	1	P	1	S1	2	2	1
2.	23	1	P	1	S1	2	2	1
3.	24	1	P	1	S1	2	1	1
4.	24	1	L	2	S1	2	1	1
5.	25	1	P	1	S1	2	2	1
6.	25	1	L	2	S1	1	2	1
7.	25	1	P	1	S1	2	3	2
8.	26	1	P	1	S1	1	5	3
9.	26	1	P	1	SMK	1	1	1
10.	27	1	L	2	S1	2	5.5	3
11.	27	1	P	1	SMK	1	5	3
12.	27	1	L	2	SMA	1	5	3
13.	27	1	P	1	SMK	1	5	3
14.	29	1	P	1	S1	2	5	3
15.	31	2	P	1	S1	2	5.3	3
16.	33	2	P	1	S1	2	5.5	3
17.	33	2	P	1	S1	2	5.2	3
18.	35	2	L	2	S1	2	6	3
19.	36	2	P	1	S1	2	5.7	3
20.	36	2	P	1	S1	2	5	3
21.	37	2	L	2	S1	2	9	3
22.	38	2	L	2	S1	2	5	3
23.	41	3	P	2	S1	2	5	3
24.	44	3	P	2	S1	2	5.1	3
25.	44	3	P	1	S1	2	5	3
26.	49	3	P	1	S1	2	7	3
27.	49	3	L	2	S1	2	7.7	3
28.	52	4	L	2	S1	2	8	3
29.	54	4	P	1	S1	2	5	3
30.	56	4	P	1	S1	2	5.8	3
31.	56	4	P	1	S1	2	6	3
32.	57	4	P	1	S1	2	5	3
33.	57	4	P	1	S1	2	5.5	3
34.	59	4	P	1	SMK	2	7	3
35.	60	4	P	1	SMK	2	8	3

#### Keterangan:

##### 1. Usia

- 23-30 tahun: 1
- 31-40 tahun: 2
- 41-50 tahun: 3
- 51-60 tahun: 4

##### 2. Jenis kelamin

- Perempuan : 1

- Laki-laki : 2
- 3. Pendidikan
  - SMA/SMK : 1
  - S1 : 2
- 4. Lama bekerja
  - 1-2 tahun : 1
  - 3 tahun : 2
  - > 5 tahun : 3



## Lampiran 6: Karakter Jawaban Responden

Variabel  $X_1$

NO	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN									TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	3	4	5	5	5	5	3	4	4	38
2	3	4	5	5	5	5	3	3	4	37
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	30
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
10	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44

Variabel X<sub>2</sub>

NO	PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	33
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	41
7	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
23	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
25	4	5	3	3	4	5	5	5	5	39
26	4	5	4	3	3	5	5	5	5	39
27	4	5	4	4	3	5	5	4	5	39
28	4	4	5	5	3	4	5	3	3	36
29	4	4	5	5	4	4	5	4	3	38
30	3	4	4	5	4	4	5	4	3	36
31	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
32	3	3	5	4	5	3	4	4	4	35
33	4	3	5	4	5	4	4	5	5	39
34	4	3	3	4	5	4	3	5	5	36
35	5	3	4	4	4	4	4	5	5	38

## Variabel Y

NO	KINERJA KARYAWAN															TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
2	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	59
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	65
5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	62
6	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	65
7	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	62
8	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	65
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
12	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	55
13	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	58
14	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	62
15	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	63
16	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	61
17	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	61
18	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	64
19	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	60
20	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	63
21	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	65
22	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	64
23	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	64
24	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	65
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	63
26	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	63
27	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	64
28	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	67
29	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	63
30	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
31	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	63
32	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	61
33	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	65
34	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	64
35	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67

## Variabel Z

NO	INSENTIF KARYAWAN															TOTAL
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	
1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	56
2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	52
3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	58
4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	58
5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	61
6	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	61
7	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61
8	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	62
9	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	65
10	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	66
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	67
12	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	64
13	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	63
14	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	64
15	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	62
16	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	61
17	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	62
18	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	62
19	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	60
20	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	56
21	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	56
22	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	57
23	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	62
24	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	65
25	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	68
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	66
27	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	63
28	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	66
29	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	66
30	5	5	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	62
31	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	61
32	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	61
33	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	62
34	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	58
35	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	59

## Lampiran 7: Hasil Uji SPSS 25

### 1. Hasil Uji analisis statistic deskriptif

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_Y	TOTAL_Z
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		60.29	62.00	60.29	58.23
Median		62.00	62.00	62.00	62.00
Mode		62.00	62.00	62.00	62.00
Std. Deviation		2.01	0.00	2.01	5.30
Minimum		58.00	62.00	58.00	51.00
Maximum		62.00	62.00	62.00	62.00
Sum		2110.00	2170.00	2110.00	2038.00

### 2. Hasil Uji Validitas

#### Variabel X<sub>1</sub>

Keterangan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0.856	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.856	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.854	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.861	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.861	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.854	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.861	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.856	0.334	Valid
Pertanyaan 9	0.865	0.334	Valid

#### Variabel X<sub>2</sub>

Keterangan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0.551	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.488	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.537	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.495	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.512	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.467	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.499	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.302	0.334	Valid
Pertanyaan 9	0.285	0.334	Valid

**Variabel Y**

<b>Keterangan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0.679	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.643	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.601	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.588	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.554	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.610	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.562	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.575	0.334	Valid
Pernyataan 9	0.592	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.607	0.334	Valid
Pernyataan 11	0.581	0.334	Valid
Pertanyaan 12	0.548	0.334	Valid
Pertanyaan 13	0.499	0.334	Valid
Pertanyaan 14	0.452	0.334	Valid
Pertanyaan 15	0.442	0.334	Valid

**Variabel Z**

<b>Keterangan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0.521	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.563	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.497	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.538	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.551	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.504	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.517	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.492	0.334	Valid
Pernyataan 9	0.521	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.479	0.334	Valid
Pernyataan 11	0.463	0.334	Valid
Pertanyaan 12	0.490	0.334	Valid
Pertanyaan 13	0.506	0.334	Valid
Pertanyaan 14	0.481	0.334	Valid
Pertanyaan 15	0.449	0.334	Valid

### 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Critical	Ket
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian ( $X_1$ )	0.60	0.60	Cukup Reliabel
Pengendalian Intern Penggajian ( $X_2$ )	0.78	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.83	0.60	Reliabel
Insentif Karyawan (Z)	0.81	0.60	Reliabel

### 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std. Deviation	1.75
Most Extreme Differences	Absolute	.0118
	Positive	.089
	Negative	-0.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

### 5. Hasil Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-	
	TOTAL_X1	.80	1.25
	TOTAL_X2	.65	1.54
	Z	.90	1.11
a. Dependent Variable: TOTAL_Y			

## 6. Hasil Uji Regresi linear berganda

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.723	1.070	-	2.545	.016
	TOTAL_X1	.083	.042	.321	1.992	.055
	TOTAL_X2	.126	.061	.342	2.058	.047
	TOTAL_Z	.097	.045	.359	2.139	.039

a. Dependent Variable: TOTAL\_Z

## 7. Hasil uji Analisis regresi moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	30.872	1.082	28.52	.000	-
	TOTAL_X1	.703	.061	11.52	.000	-1.093
	TOTAL_X2	.669	.058	11.53	.000	2.318
	X1. Z	-0.009	.001	-8.74	.000	3.694
	X2. Z	.018	.002	9.41	.000	-3.230

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## 8. Hasil uji parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B		
1	(Constant)	30.872		
	TOTAL_X1	0.703	11.52	0.000
	TOTAL_X2	0.669	11.53	0.000
	X1. Z	0.009	8.74	0.000
	X2. Z	0.018	9.41	0.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Z

## 9. Hasil uji simultan (f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.5	4	21.875	52.45	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.5	30	0.417		
	Total	100	34			

a. Dependent Variabel: Total Y  
b. Predictors: (constant), Total X1, Total X2

**10. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.861	.875
a. Predictors: (Constant), X2.Z, TOTAL_X1, TOTAL_X2, X1.Z				
b. Dependent Variable: TOTAL_Z				

