

## PERANAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM MENGEFEKTIFKAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN GAJI DAN UPAH PADA PT. X BANDUNG

**E. Machpudin S**

Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung

### *Abstract*

*Salary is income received by the employee which is one element of the cost that needs to be controlled. Therefore, the internal control system is necessary for the purpose of securing the property, generate data that would be credible, improve operating efficiency and encourage the implementation of all policies that have been set by the company can be adhered to. So that internal control is running properly it needs a good accounting system to monitor abuses from irresponsible parties so as to prevent harm to the company that may occur. The method used is descriptive and verification method by means of multiple linear regression equation analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using t test and F. Using multiple linear regression obtained by the implementation of payroll accounting system will streamline the internal control system  $Y = 15.551 + 0,828X1 + 0,373X2 + 0,077X3 - 0,054X4 + 1,140X5$ , while the correlation analysis results obtained  $R = 0.729$  (very strong). The results of the analysis coefficient of determination obtained  $Kd = 53.14\%$ , indicating that the payroll accounting system plays a role in effecting internal control system by  $53.14\%$ , with the t test obtained significant role of organizational structure  $t = 5.162$ , documents and accounting records  $t = 3,505$ , payroll accounting procedures  $t = 3.437$ ,  $t = 4.998$  destinations  $>$  table =  $1.684$ ,  $t = -0.288$  while report  $<$  table =  $-1.684$  means that the report does not contribute significantly, while simultaneously obtained F count =  $7,724 >$   $F_{table} = 3.255$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, meaning that the accounting system recitation significant role in effecting the salary system of internal control.*

**Keywords:** *Payroll Accounting Systems, Internal Control System*

### **ABSTRAK**

Gaji adalah penghasilan yang diterima oleh karyawan dimana merupakan salah satu unsur biaya yang perlu dikendalikan. Oleh karena itu sistem pengendalian intern diperlukan untuk tujuan mengamankan harta, menghasilkan data yang dapat dipercaya kebenarannya, meningkatkan efisiensi operasi dan mendorong semua kebijakan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dipatuhi. Agar pengendalian intern ini berjalan dengan baik maka perlu sistem akuntansi yang baik untuk mengawasi bentuk penyelewengan yang dilakukan pihak yang tidak bertanggungjawab sehingga dapat dicegah kerugian pada perusahaan yang mungkin terjadi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan alat analisis persamaan regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien

determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan F. Dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh pelaksanaan sistem akuntansi penggajian akan mengefektifkan sistem pengendalian intern  $Y = 15,551 + 0,828X_1 + 0,373X_2 + 0,077X_3 - 0,054X_4 + 1,140X_5$ , sedangkan hasil analisis korelasi diperoleh  $R = 0,729$  (sangat kuat). Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh  $K_d = 53,14\%$ , menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 53,14 %, dengan uji t diperoleh peranan yang signifikan dari struktur organisasi  $t_{hitung} = 5,162$ , dokumen dan catatan akuntansi  $t_{hitung} = 3,505$ , prosedur akuntansi gaji  $t_{hitung} = 3,437$ , tujuan  $t_{hitung} = 4,998 > t_{tabel} = 1,684$ , sedangkan laporan  $t_{hitung} = -0,288 < t_{tabel} = -1,684$  artinya laporan tidak berperan secara signifikan, sedangkan secara simultan diperoleh  $F_{hitung} = 7,724 > F_{tabel} = 3,255$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sistem akuntansi penggajian berperan signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern gaji.

**Kata Kunci :** Sistem Akuntansi Penggajian, Sistem Pengendalian Intern

## **I. PENDAHULUAN**

Pertumbuhan ekonomi bangsa Indonesia berkembang sejalan dengan pertumbuhan dan kemajuan organisasi perusahaan yang begitu pesat. Keadaan ini mengakibatkan berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih baik dan semakin luas, sehingga perusahaan-perusahaan yang semula kecil, tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan besar dengan aktivitas yang semakin kompleks.

Dalam situasi yang demikian, pimpinan perusahaan dituntut untuk berusaha dengan segala cara dalam mengatasi semua masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan, agar perusahaan yang dikelola dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pada perusahaan yang relatif kecil, pemilik perusahaan dapat merangkap sebagai pimpinan perusahaan dan dapat secara langsung mengelola serta mengawasi segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan aktivitas perusahaan tidak terlalu luas dan pimpinan perusahaan dapat menangani sendiri apa yang terjadi diperusahaan, berbeda apabila pertumbuhan perusahaan menjadi besar, mengakibatkan pimpinan perusahaan tidak dapat lagi menangani aktivitas perusahaannya secara langsung atau sendiri, oleh karena itu perusahaan yang besar, mengharuskan pimpinan perusahaan untuk mendelegasikan wewenang, meski demikian tanggung jawab tetap mengendalikan dan mengawasi tindakan bawahannya yang telah diberikan wewenang tersebut.

Dengan demikian agar tujuan dalam pelimpahan wewenang tercapai diperlukan suatu alat yang dapat membantu meyakinkan pimpinan, bahwa apa yang dilaporkan bawahannya adalah benar, dapat dipercaya dan dapat mengawasi apakah kebijakan yang telah

ditetapkannya telah dijalankan, sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat, maka pada hakekatnya pimpinan perusahaan haruslah dapat mengendalikan semua kegiatan yang ada di perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun alat tersebut adalah berupa sistem akuntansi yang sangat berperan penting dalam membantu pimpinan perusahaan untuk memperoleh informasi dapat melakukan pengendalian agar terhindar dari segala kemungkinan yang akan merugikan perusahaan. Informasi yang diberikan haruslah informasi yang tepat guna, terpercaya dan tepat waktu untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan dan juga sebagai alat yang berguna bagi manajemen sebagai pihak intern dalam melaksanakan pengendalian. Sistem akuntansi tersebut harus diterapkan dengan baik agar tujuan dapat dicapai, karena apabila dalam perusahaan sistem akuntansinya baik, maka sistem pengendalian internnya juga akan baik, sesuai dengan salah satu tujuan dari sistem akuntansi yaitu untuk meningkatkan sistem pengendalain intern.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka untuk memperjelas pembahasan lebih lanjut, masalah-masalah yang di kaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem akuntansi atas pengolahan gaji dan upah pada PT. X Bandung.
2. Bagaimana pelaksanaan sistem pengendalian intern gaji dan upah pada PT. X Bandung.
3. Bagaimana pelaksanaan sistem akuntansi penggajian berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern gaji dan upah pada PT.X Bandung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Sistem akuntansi adalah salah satu sumber informasi yang formal yang

utama bagi perusahaan, sistem akuntansi menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen perusahaan untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Sistem akuntansi digunakan untuk mengolah data yang berhubungan dengan usaha suatu perusahaan, dan bertujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan-laporan yang dibutuhkan baik oleh manajemen dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga pemerintahan guna menilai hasil operasi perusahaan. Sistem akuntansi juga digunakan dalam rangka memperoleh pengendalian intern yang baik.

Mulyadi (2001:3) mengemukakan sistem akuntansi sebagai berikut :

**“Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”.**

Hadi Broto (1987:10) mengemukakan sistem akuntansi sebagai berikut:

**“Sistem akuntansi adalah keseluruhan prosedur dan teknik yang diperlukan untuk mengumpulkan data dan pengolahannya sehingga terdapat bahan informasi maupun alat untuk pengawasan”.**

Menurut LA Midjan dan Azhar Susanto (2001:37) mengemukakan tujuan dari sistem akuntansi yaitu :

1. Untuk meningkatkan kualitas informasi
2. Untuk meningkatkan kualitas internal cek atau sistem pengendalian intern
3. Untuk menekan biaya-biaya tata usaha

Dengan demikian sistem akuntansi penggajian menurut LA Midjan dan Azhar Susanto (2001:240) adalah :

1. Prosedur Penempatan Karyawan
  - a. Mencari tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan permintaan perusahaan
  - b. Menyeleksi atau melakukan test terhadap lamaran-lamaran yang diterima
  - c. Pengambilan keputusan diterima tidaknya karyawan tersebut
  - d. Membuat surat keputusan pengangkatan atau surat perjanjian kerja
  - e. Jika, telah lulus masa percobaan, karyawan baru dapat masuk dalam taraf pemantapan dini.
  - f. Setelah sekian tahun, baru tenaga kerja tersebut memperoleh penempatan tetap dan sudah mulai masuk jalur karir di organisasi tersebut.
2. Prosedur Pencatatan Waktu
  - a. Pencatatan waktu hadir yaitu pencatatan atas kehadiran karyawan di kantor dari sejak masuk sampai dengan pulang yang tercantum pada kartu kehadiran. Catatan waktu hadir bisa diperoleh dengan cara menggunakan :
    - 1) *Clock Card* yaitu kartu yang dibuat untuk masing-masing karyawan yang menunjukkan jam datang dan jam pulang. Kartu ini dimasukkan dalam *attendance team recorder* pada waktu karyawan datang maupun pulang, sehingga tercetak jam datang dan jam pulang. Susunan kolom-kolom dalam kartu ini dapat dibuat mendatar atau menurun. Kartu ini diisi secara otomatis dengan menggunakan mesin pencatat waktu.
    - 2) Daftar hadir yang

- ditandatangani karyawan setiap hari.
- 3) Prosedur pencatatan waktu hadir :
- a. Menyusun kartu
  - b. Mengawasi pengecapan kartu
  - c. Melakukan pemeriksaan kegiatan pengisian daftar gaji dan upah, menentukan jam kerja yang hilang dan menentukan tarif yang layak
  - d. Menghitung dan menjumlahkan kartu hadir
  - e. Mencatat kartu hadir dapat disertai tugas untuk mencocokkan catatan waktu hadir dan catatan waktu kerja, kemudian membuat penyesuaian terhadap perbedaan-perbedaan yang ada.
  - f. Melaporkan waktu hadir ke bagian gaji dan upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan gaji
  - g. Mendapatkan perhitungan gaji dimuka
  - h. Mengawasi lemari-lemari untuk pakaian karyawan, tugas ini kadang-kadang diserahkan pada *shop time keeper*.
- b. Pencatat waktu kerja adalah pencatatan waktu kerja sesungguhnya dalam setiap pekerjaan atau setiap departemen. Catatan waktu kerja dapat dikumpulkan oleh petugasnya dari :
1. Buku catatan mandor
  2. Daftar hadir, *job card* atau *job tiket*, misalnya :
    - a) Daftar hadir harian  
Tiap lembar digunakan untuk setiap karyawan setiap hari. Daftar ini menunjukkan waktu yang digunakan oleh karyawan untuk mengerjakan suatu *job* dan juga menunjukkan jumlah jam kerja hari itu.
    - b) *Job Tiket*  
Bentuk *job* tiket dapat dibeda-beda tetapi masing-masing bentuk berisi data jam kerja pegawai untuk *job* yang bersangkutan. Prosedur pencatatan waktu kerja :
      - a. Mengeluarkan *job* tiket
      - b. Mengecek karyawan ketika mereka bekerja dalam pabrik
      - c. Mencocokkan catatan waktu hadir dan waktu kerja serta membuat penyesuaian bila ada perbedaan
      - d. Mencatat jam kerja sesungguhnya untuk masing-masing operasi atau *job* dan dibandingkan dengan jam standar.
      - e. Mengalikan jumlah produksi dengan jam standar per karyawan untuk mendapatkan jam standar.
      - f. Membuat laporan hasil produksi setiap karyawan dan tiap-tiap bagian
      - g. Membuat laporan ganti pakaian, waktu untuk membersihkan alat, kerja pada jam istirahat dan lain-lain.
3. Prosedur Pembayaran Gaji
- a. Mengumpulkan waktu kehadiran yang dapat diperoleh dari kartu jam kerja kehadiran, waktu yang diperoleh terdiri dari waktu jam kerja dan waktu jam lembur.
  - b. Menyusun daftar gaji dengan mencantumkan :
    1. Nama karyawan
    2. Pangkat dan bagian

3. Susunan keluarga
  4. Tarif Gaji
  5. Gaji Pokok
- c. Mengumpulkan data untuk pembayaran yang didasarkan pada insentif. Umumnya didasarkan pada data produksi, tentang prestasi yang dihasilkan. Data ini diperoleh dari mandor, pencatat waktu, pengawas. Sesudah itu menghitung tunjangan. Tunjangan-tunjangan seperti walaupun karyawan itu sakit tetap mendapat gaji penuh, pencatatan waktu libur, pembayaran pekerja waktu istirahat, waktu pekerja untuk mengganti pakaian, pekerja membeli pakaian/alat-alat sendiri akan mendapat pengganti dari perusahaan, para pekerja dijamin untuk memperoleh suatu gaji minimum, dalam hal ini gaji didasarkan atas prestasi yang dibandingkan dengan gaji minimum.

Efektivitas merupakan salah satu aspek yang paling penting terhadap prestasi manajemen dalam mengelola perusahaannya. Oleh karena itu efektivitas memperoleh perhatian khusus dari manajemen. Efektivitas itu sendiri berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh *Robert N. Anthony and Vijay Govinda Rajan* yang diterjemahkan oleh Kurniawan Tjakrawala (2002:113) yaitu :

**“Efektivitas adalah hubungan antara keluaran suatu pusat pertanggungjawaban dengan sasaran yang telah dicapai. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin efektif pula unit tersebut”.**

Selanjutnya menurut Mulyadi

(2001:164) mengemukakan bahwa:

**“Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.**

Sedangkan unsur-unsur yang menunjang terlaksananya sistem pengendalian intern menurut LA Midjan dan Azhar Susanto (2001:61) adalah :

1. Adanya struktur organisasi yang menggambarkan pemisahan fungsi  
Fungsi-fungsi yang harus dipisahkan adalah fungsi penguasaan, fungsi pencatatan, fungsi penyimpanan, fungsi pengawasan. Dengan kata lain setiap petugas tidak boleh melakukan pekerjaan sendiri untuk semua rangkaian pekerjaan. Pemisahan fungsi merupakan dasar sistem pengendalian intern
2. Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan  
Salah satu cara untuk pengendalian harta, utang, pendapatan dan biaya adalah pemberi wewenang dengan batas-batas kewajiban yang telah ditetapkan.
3. Unsur pelaksanaan yang wajar  
Dalam hal ini sistem prosedur yang telah ditetapkan seyogyanya telah ditaati oleh setiap petugas dalam perusahaan
4. Unsur kualitas pegawai  
Sistem pengendalian intern akan berfungsi dengan baik apabila petugas yang melaksanakan tugasnya memiliki kecakapan berdasarkan pengalaman dan pendidikan dalam kualitas yang sesuai dengan tugasnya.
5. Bagian pengawasan intern.  
Bagian pengawasan intern selain berfungsi untuk mengamankan harta

kekayaan perusahaan antara lain melalui pemeriksaan fisik, mengevaluasi peraturan-peraturan yang berlaku, juga mempunyai peranan utama untuk menilai apakah sistem dan prosedur yang sekarang berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya dan situasi kondisi yang berkembang saat ini.

Kepentingan manajemen perusahaan dengan menerapkan sistem pengendalian intern yang memadai dalam pengolahan gaji yang efektif diharapkan :

1. Tersedianya data dan informasi mengenai penggajian yang dapat di percaya. Data dari sistem pengendalian intern yang memadai lebih dapat di percaya kebenarannya dibandingkan dengan data yang dihasilkan sistem pengendalian intern yang lemah, kemudian data diproses dan menghasilkan informasi. Data dan informasi ini berguna bagi manajemen untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam penentuan kebijakan perusahaan.
2. Pengendalian atas gaji berikut catatan yang bersangkutan dengan penggajian. Sistem pengendalian intern yang baik, dan prosedur yang memadai diharapkan perusahaan dapat mengurangi seminimal mungkin penyelewengan-penyelewengan seperti manipulasi penggajian.
3. Meningkatkan efisiensi operasi perusahaan dengan meningkatkan sistem pengendalian intern yang memadai dalam pengolahan gaji.
4. Adanya dorongan untuk mematuhi kebijaksanaan perusahaan membuat prosedur-prosedur dan peraturan sebagai cara-cara tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi diperlukan untuk pengambilan keputusan yang bersifat

ekonomis bagi pihak manajemen maupun pihak ekstern yang berkepentingan. Agar sistem akuntansi dapat menghasilkan informasi yang handal, maka sistem informasi tersebut harus disusun berdasarkan prinsip-prinsip pengendalian intern, sistem akuntansi sangat di perlukan agar di dapat jaminan yang layak agar tujuan perusahaan tercapai yaitu :

1. Harta kekayaan perusahaan terjaga keselamatannya
2. Data akuntansi akurat
3. Operasi perusahaan berjalan secara efisien
4. Karyawan mematuhi kebijakan manajemen

Untuk menjaga agar sistem pengendalian intern betul-betul dilaksanakan maka tugas internal audit untuk meneliti dan mengawasi apakah sistem yang diterapkan betul-betul dilaksanakan dan tetap sejalan dengan fungsinya.

Dengan demikian hubungan sistem akuntansi dengan sistem pengendalian intern adalah bahwa dalam hubungan ini terlihat adanya hubungan yang saling menunjang antara sistem akuntansi dengan sistem pengendalian intern dan kedua alat tersebut harus berjalan bersama-sama dalam perusahaan. Tidak mungkin suatu perusahaan yang telah melaksanakan sistem akuntansi yang baik tanpa memiliki sistem pengendalian intern yang baik pula, karena salah satu tujuan sistem akuntansi adalah meningkatkan sistem pengendalian intern. Dengan kata lain sistem akuntansi serta berbagai metode dan prosedur yang berlaku, harus terciptanya kegiatan sistem pengendalian intern.

Dipihak lain sistem pengendalian intern harus ditunjang oleh sistem akuntansi yang baik agar sistem pengendalian intern dapat mencapai sasaran, antara lain mengamankan harta perusahaan,

menguji ketelitian data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong ketaatan pada kebijakan-kebijakan yang telah digariskan pimpinan perusahaan. Agar hal ini tercapai, maka perlu didukung oleh pelaksanaan sistem dan prosedur pencatatan yang baik.

### III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Pengertian penelitian deskriptif analisis menurut Sugiyono (2005:1) adalah:

**“Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.”**

Sedangkan pengertian verifikatif analisis menurut Nazir (1999:63) adalah:

**“Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik”.**

Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi serta Pengujian Hipotesis.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent variable*) adalah Sistem Akuntansi Penggajian.
2. Variabel tidak bebas (*dependent variable*) adalah Sistem Pengendalian Intern

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Pelaksanaan sistem Akuntansi Penggajian pada PT. X Bandung

Dalam pelaksanaan sistem akuntansi penggajian pada PT. X Bandung telah memadai, terlihat adanya :

- a. Organisasi,
- b. Dokumen-dokumen dan Catatan Akuntansi
- c. Prosedur Akuntansi Gaji
- d. Laporan
- e. Tujuan

Hal ini sesuai dengan hasil secara umum bahwa karyawan menyatakan setuju terhadap sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada PT. X Bandung dengan perolehan skor sebesar 3235.

#### 4.2 Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. X Bandung

Sistem pengendalian intern pada PT. X Bandung telah dilaksanakan secara efektif, terlihat adanya:

- a. Struktur Organisasi
- b. Sistem Wewenang dan Prosedur Pencatatan
- c. Praktik yang Sehat
- d. Karyawan
- e. Tujuan

Hal ini sesuai dengan hasil secara umum karyawan menyatakan setuju atas unsur-unsur pengendalian intern gaji pada PT. X Bandung dengan perolehan skor sebesar 3014.

#### 4.3 Peranan Sistem Akuntansi Penggajian dalam Meng-efektifan Sistem Pengendalian Intern pada PT. X Bandung

Untuk menjawab identifikasi dari permasalahan yang diteliti, data ordinal ini dirubah terlebih dahulu ke data interval dengan menggunakan MSI Adapun hasilnya sebagai berikut:



**Tabel 4.1**  
**Total Skor Variabel X dan Y**

<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>X<sub>3</sub></b>	<b>X<sub>4</sub></b>	<b>X<sub>5</sub></b>	<b>Y</b>
11.0714	12.7883	10.5188	5.208	11.7872	53.3732
9.6574	12.7883	10.5188	7.208	10.2526	36.934
9.6574	14.3262	10.5188	8.208	11.7643	43.2675
15.7945	18.8799	13.6928	10.581	10.2526	43.2331
11.0714	14.2108	10.5188	10.208	10.2982	43.3752
11.0714	12.7883	10.5188	11.208	8.7636	36.934
12.1672	15.8726	14.3062	14.370	12.0973	37.0144
14.2188	12.7883	11.9348	13.208	13.6092	49.9346
14.2168	10.0151	7.1635	11.000	11.7643	48.9961
6.7302	8.0899	5.5346	12.000	7.2266	32.1366
9.5497	9.6974	10.5188	14.821	5.6249	33.4153
11.0714	9.8479	7.1635	14.000	8.7636	35.515
7.9272	14.3262	10.5188	18.208	8.7636	41.6611
15.8527	14.2108	10.5188	19.208	13.6319	48.6321
8.2519	8.1441	9.1133	18.821	8.7636	28.9532
12.5456	15.7487	10.5188	21.208	10.2753	43.297
11.0714	13.9907	7.2262	22.208	8.7636	40.044
9.6574	15.8726	12.1437	23.208	8.7636	42.1066
12.7093	12.4528	10.1768	24.208	13.2989	48.4327
9.7261	11.2704	7.5787	23.821	10.2526	28.9068
7.9357	9.8479	9.1133	24.821	8.7636	34.127
9.6574	11.4022	8.9842	27.208	4.0000	33.3599
11.0714	12.7883	8.9842	28.208	8.7636	38.5221
13.8392	15.6994	11.9348	30.581	10.2526	46.6024
11.3286	12.8083	8.9842	28.821	7.1387	31.3828
17.2687	18.8799	13.6928	32.581	10.2982	51.231
15.7945	18.8799	13.6928	33.581	10.2526	43.2331
14.2188	12.7883	11.9348	33.208	13.6092	49.9346
11.0714	9.8479	7.1635	31.000	8.7636	48.6321
12.5456	15.7487	10.5188	35.208	10.2753	42.1066
9.7261	11.2704	7.5787	34.821	10.2526	33.3599
13.8392	15.6994	11.9348	38.581	10.2526	53.1625
14.2188	12.7883	11.9348	38.208	13.6092	49.9346
17.2687	18.8799	13.6928	40.581	10.2982	46.6024
9.6574	11.4022	8.9842	40.208	4.0000	28.9068
9.6574	15.8726	12.1437	41.208	8.7636	43.297
15.8527	14.2108	10.5188	42.208	13.6319	35.515
6.7302	8.0899	5.5346	40.000	7.2266	32.1366
11.0714	12.7883	10.5188	44.208	8.7636	36.934
9.6574	12.7883	10.5188	45.208	10.2526	36.934
466.4298	530.5902	409.067	1013.35	393.886	1632.077

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan data yang telah ada diatas kita dapat menentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + \varepsilon$$

$$Y = 15,551 + 0,828X_1 + 0,373X_2 + 0,077X_3 - 0,054X_4 + 1,140X_5$$

Artinya :

$a = 15,551$  artinya jika tidak adanya kejelasan dalam sistem akuntansi yang menyangkut struktur organisasi, dokumen dan catatan organisasi, prosedur akuntansi gaji, laporan dan tujuan maka sistem pengendalian intern akan meningkat sebesar 15,551. Sedangkan jika sistem akuntansi penggajian yang menyangkut :

- Struktur organisasi dijalankan secara jelas dan baik maka sistem pengendalian intern akan meningkat sebesar 16,379.
- Dokumen dan Catatan Akuntansi secara baik maka sistem pengendalian intern akan meningkat sebesar 15,924.
- Prosedur Akuntansi Gaji yang baik maka sistem pengendalian intern akan meningkat sebesar 15,628.
- Laporan yang banyak dan tidak fokus maka sistem pengendalian intern akan menurun sebesar 15.497.
- Tujuan yang jelas maka sistem pengendalian intern akan meningkat sebesar 16,691.

### 2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan (korelasi) antara sistem akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern digunakan rumus :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y + b_4 \sum X_4Y + b_5 \sum X_5Y}{\sum Y^2}$$

$$R = 0,729$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,729, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat karena berada pada

interval 0,600 – 0,799 (Sugiyono, 2005:214) dan mempunyai hubungan searah antara sistem akuntansi penggajian dengan sistem pengendalian intern.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase peranan variabel sistem akuntansi penggajian dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern. Perhitungan koefisien determinasi ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$Kd = 0,729^2 \times 100\%$$

$$Kd = 53,14\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas hasil koefisien determinasi (Kd) = 53,14%, hal ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 53,14 % dan sisanya sebesar 46,86 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pangkat atau golongan karyawan, masa kerja karyawan

### 4. Uji Hipotesis

Untuk melihat ada atau tidaknya peranan antara sistem akuntansi penggajian dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern maka dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan statistik uji t dan uji F.

#### a. Secara Parsial (uji t)

Adapun pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada taraf kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 5\%$ .

- $t_{hitung} = 5,162 > t_{tabel} = 1,684$  artinya struktur organisasi berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian
- $t_{hitung} = 3,505 > t_{tabel} = 1,684$  artinya dokumen dan catatan akuntansi berperan secara signifikan dalam

mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian

- 3)  $t_{hitung} = 3,437 > t_{tabel} = 1,684$  artinya prosedur akuntansi gaji berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian
- 4)  $t_{hitung} = -0,288 < t_{tabel} = -1,684$  artinya laporan tidak berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian
- 5)  $t_{hitung} = 4,998 > t_{tabel} = 1,684$  artinya tujuan berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian

#### b. Secara Simultan (uji F)

Sedangkan secara simultan diperoleh hasil  $F_{hitung} = 7,724 > F_{tabel} = 3,255$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sistem akuntansi penggajian berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian pada PT X di Bandung, maka penulis menyimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian pada PT X di Bandung telah berperan Dalam Mengefektifkan Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah.

Hal ini sesuai hasil analisis data sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan sistem akuntansi penggajian pada PT. X Bandung telah memadai, terlihat adanya :
  - a. Organisasi,
  - b. Dokumen-dokumen dan Catatan Akuntansi
  - c. Prosedur Akuntansi Gaji
  - d. Laporan
  - e. Tujuan

Hal ini sesuai dengan hasil secara umum bahwa karyawan menyatakan setuju terhadap sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada PT. X

Bandung dengan perolehan skor sebesar 3235.

2. Sistem pengendalian intern pada PT. X Bandung telah dilaksanakan secara efektif, terlihat adanya:
  - a. Struktur Organisasi
  - b. Sistem Wewenang Dan Prosedur Pencatatan
  - c. Praktik Yang Sehat
  - d. Karyawan
  - e. Tujuan

Hal ini sesuai dengan hasil secara umum karyawan menyatakan setuju atas unsur-unsur pengendalian intern gaji pada PT. X Bandung dengan perolehan skor sebesar 3014.

3. Hasil analisis regresi linier secara parsial diperoleh bahwa pelaksanaan sistem akuntansi penggajian menyangkut struktur organisasi akan mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar  $Y = 21,364 + 1,667X_1$ , dokumen dan catatan akuntansi sebesar  $Y = 24,575 + 1,223X_2$ , prosedur akuntansi gaji sebesar  $Y = 24,575 + 1,587X_3$ , laporan sebesar  $Y = 41,523 + 0,028X_4$ , tujuan sebesar  $Y = 22,015 + 1,908X_5$ , sedangkan secara simultan diperoleh bahwa pelaksanaan sistem akuntansi penggajian secara bersama-sama akan mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar  $Y = 15,551 + 0,828X_1 + 0,373X_2 + 0,077X_3 - 0,054X_4 + 1,140X_5$ , sedangkan hasil analisis korelasi diperoleh bahwa secara parsial struktur organisasi sebesar  $r = 0,642$ , hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan searah dengan sistem pengendalian intern,  $r = 0,494$ , hal ini menunjukkan hubungan yang sedang dan searah antara dokumen dan catatan akuntansi dengan sistem pengendalian intern,  $r = 0,487$ , hal ini menunjukkan hubungan yang sedang dan searah antara prosedur akuntansi gaji dengan sistem pengendalian intern,  $r = 0,047$ , hal ini menunjukkan

hubungan yang sangat rendah dan searah antara laporan dengan sistem pengendalian intern,  $r = 0,630$ , hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan searah antara tujuan dengan sistem pengendalian intern. Hasil analisis korelasi secara simultan diperoleh  $R = 0,729$ , hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan searah antara sistem akuntansi penggajian dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern. Hasil dari analisis koefisien determinan diperoleh secara parsial  $KD = 41,22\%$ , hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 41,22 % dan sisanya sebesar 58,78 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti dokumen dan catatan akuntansi, prosedur akuntansi gaji, laporan dan tujuan,  $Kd=24,40\%$ , hal ini menunjukkan bahwa dokumen dan catatan akuntansi berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 24,40 % dan sisanya sebesar 75,60 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, prosedur akuntansi gaji, laporan dan tujuan,  $Kd=23,72\%$ , hal ini menunjukkan bahwa prosedur akuntansi gaji berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 23,72 % dan sisanya sebesar 77,28 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, dokumen dan catatan akuntansi, laporan dan tujuan,  $Kd=0,22\%$ , hal ini menunjukkan bahwa laporan berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 0,22 % dan sisanya sebesar 99,78 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, dokumen dan catatan akuntansi, prosedur akuntansi gaji dan tujuan,  $Kd=39,69\%$ , hal ini menunjukkan bahwa tujuan berperan

dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 39,69% dan sisanya sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, dokumen dan catatan akuntansi, prosedur akuntansi gaji dan laporan, sedangkan secara simultan diperoleh hasil  $Kd=53,14\%$ , hal ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian berperan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern sebesar 53,14 % dan sisanya sebesar 46,86 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pangkat atau golongan karyawan, masa kerja karyawan. Adapun pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada taraf kepercayaan 95 % atau  $\alpha=5\%$ , karena  $t_{hitung} = 5,162 > t_{tabel} = 1,684$  artinya struktur organisasi berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian,  $t_{hitung}=3,505 > t_{tabel} = 1,684$  artinya dokumen dan catatan akuntansi berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian,  $t_{hitung} = 3,437 > t_{tabel} = 1,684$ , artinya prosedur akuntansi gaji berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian,  $t_{hitung} = -0,288 < t_{tabel} = -1,684$  artinya laporan tidak berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian,  $t_{hitung} = 4,998 > t_{tabel} = 1,684$  artinya tujuan berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian., sedangkan secara simultan diperoleh hasil  $F_{hitung} = 7,724 > F_{tabel} = 3,255$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_A$  diterima, artinya sistem akuntansi penggajian berperan secara signifikan dalam mengefektifkan sistem pengendalian intern penggajian

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sistem Akuntansi :
  - a. Organisasi :  
Struktur organisasi perlu dipertahankan, tetapi dari segi pengambilan keputusan dan pembagian wewenang serta tanggungjawab harus lebih diperjelas dan dipertegas.
  - b. Dokumen-dokumen dan Catatan Akuntansi:  
Buku pedoman tentang pengelolaan gaji sebaiknya di buat singkat, padat dan jelas. Pencatatan dengan manual dan computer harus dipertahankan
  - c. Prosedur akuntansi gaji cukup baik dan dipertahankan.
  - d. Laporan harus dibuat singkat, padat dan jelas karena masih adanya laporan yang banyak menggunakan bentuk *form* sehingga dalam pengambilan keputusan terkadang terlalu lama.
  - e. Tujuan penggunaan sistem akuntansi adalah menyediakan dan memperbaiki informasi dan menghemat biaya harus dilaksanakan secara konsisten
2. Sistem Pengendalian Intern
  - a. Struktur Organisasi :  
Struktur organisasi perlu dipertahankan karena adanya pemisahan antara bagian yang mempunyai fungsi penguasaan dan fungsi operasi.

- b. Praktik Yang Sehat perlu ditingkatkan karena perputaran jabatan tidak semua karyawan mengalaminya, terutama untuk bagian bendahara dan bagian pengolahan gaji belum pernah diganti.
- c. Dalam hal penerimaan karyawan perlu ditingkatkan, karena terkadang masih adanya nepotisme serta pelatihan tenaga kerja dilaksanakan sebaiknya 2 x dalam sebulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadibroto, 1987, "Masalah Akuntansi", Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- La Midjan dan Azhar Susanto, 2001, "Sistem Informasi Akuntansi", Edisi 8, Lembaga Informasi Akuntansi, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 1996, "Sistem Informasi Akuntansi II", Edisi 2, Lembaga Informasi Akuntansi, Bandung.
- Moh.Nazir, 1999, "Metode Penelitian", Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyadi, 2001, " Sistem Akuntansi", Salemba Empat, Jakarta.
- Robert N. Anthony and Vijay Govinda Rajan, yang dialihbahasakan oleh F.X Kurniawan Tjakrawala, 2002, " Sistem Pengendalian Manajemen", Salemba empat, Jakarta
- Sugiyono, 2005, "Metode Penelitian Administrasi", CV. Alfabeta, Bandung.