

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN
INTERNAL PADA RUMAH SAKIT BUDI
KEMULIAAN KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Sara Tresia Siahaan
130810097**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN
INTERNAL PADA RUMAH SAKIT BUDI
KEMULIAAN KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Sara Tresia Siahaan
130810097**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana dan/atau Magister), baik di Universitas Putera Batam maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 16 Februari 2017
Yang membuat pernyataan,

Sara Tresia Siahaan
130810097

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN
INTERNAL PADA RUMAH SAKIT BUDI
KEMULIAAN KOTA BATAM**

**Oleh:
Sara Tresia Siahaan
130810097**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 16 Februari 2017

**Yuliadi S.Si., M.Ak
Pembimbing**

ABSTRAK

Keefektifan pengendalian Internal dianggap sangat penting pada setiap organisasi. Adapun aspek yang digunakan dalam mengukur keefektifan yaitu dengan sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan. Setiap aktivitas karyawan membutuhkan pengendalian baik dari sistem maupun apa yang sedang atau telah dilakukan. Perusahaan juga harus menjamin kesejahteraan karyawan dengan memberikan hak yaitu gaji sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan. Obyek penelitian ini adalah Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden dengan populasi sebanyak 184, dan sampel yang digunakan sebanyak 126 responden dengan metode *Quota Sampling*. Pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program *SPSS* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan Sistem Akuntansi penggajian tidak berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian internal terbukti dari nilai t hitung $1,141 < t$ tabel $1,979$ dan nilai signifikan $0,256 > 0,05$ untuk variabel Sistem Akuntansi Penggajian (X_1) dan t hitung $2,166 > t$ tabel $1,979$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ untuk variabel Kinerja Karyawan (X_2). Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar $4,091$ (F hitung) $> 3,07$ (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu sistem akuntansi penggajian (X_1) dan kinerja karyawan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keefektifan Pengendalian Internal.

Kata Kunci: Sistem Akuntansi Penggajian, Kinerja Karyawan, Keefektifan Pengendalian Internal.

ABSTRACT

The effectiveness of internal control is considered very important in every organization. The aspect that is used in measuring the effectiveness of that system Accounting Payroll and Employee Performance. Every employee activity requires good control of the system and what was being perpetrated. Companies also need to ensure the welfare of employees by giving them rights, namely a salary in return for services rendered. This research object is Budi Glory Batam Hospital. Methods of data collection using questionnaires to respondents with a population of 184, and the sample of 126 respondents with Quota sampling method. Processing data using descriptive analysis and multiple linear regression analysis were processed with SPSS version 24. Results showed Payroll accounting system did not significantly affect internal controls and employee performance significantly influence the internal control is evident from the t value 1.141 <1.979 and t table the significant value of 0.256 > 0.05 for Payroll Accounting System variable (X1) and 2,166 t count > t table 1.979 and 0.032 significant value <0.05 for the variable Employee performance (X2). F test results showed a value of 4.091 (F count) > 3.07 (F table) and the probability of significance of 0.019 <0.05 These results indicate that the two independent variables namely payroll accounting system (X1) and employee performance (X2) is together have a significant impact on the effectiveness of internal control.

Keywords: Accounting Systems Payroll, Employee Performance, Effectiveness of Internal Control.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan segala berkat dan Kasih-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati.

Ucapan rasa terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih tersebut peneliti sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Nur Elvi Husada, S.Kom, M.SI.
2. Ketua Program Studi Bapak Haposan Banjarmasin, S.E., M.SI.
3. Bapak Yuliadi, S.Si., M.Ak. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.
4. Dosen Staff Universitas Putera Batam.
5. Orang Tua dan seluruh keluarga yang selalu memberi kasih sayang dan motivasi untuk menjadi yang terbaik.
6. Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam, yang telah menyediakan waktu dan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam Angkatan 2013 yang saling memberikan masukan dan semangat selama menuntut ilmu di Strata Satu Akuntansi.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu membalas semua kebaikan dan mencurahkan berkat dan rahmat-Nya, Amin.

Batam, Oktober 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis	8
2.1.1. Sistem.....	8
2.1.2. Akuntansi	8
2.1.3. Gaji.....	9
2.1.4. Sistem Akuntansi Penggajian.....	10
2.1.5. Kinerja Karyawan	16
2.1.6. Keefektifan Pengendalian Internal	20
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Kerangka Pemikiran.....	25
2.4. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	28
3.2. Operasional Variabel.....	28
3.2.1. Variabel Independen	29
3.2.2. Variabel Dependen.....	29
3.3. Populasi dan Sampel	30

3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel.....	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5. Alat Pengumpulan Data	34
3.6. Metode Analisis Data.....	35
3.6.1. Analisis Deskriptif	35
3.6.2. Analisis Frekuensi.....	35
3.6.3. Uji Kualitas Data.....	36
3.6.3.1.Uji Validitas	36
3.6.3.2.Uji Realibilitas	38
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.4.1.Uji Normalitas.....	39
3.6.4.2.Uji Multikolinieritas.....	40
3.6.4.3.Uji Heteroskedatisitas	40
3.6.5. Uji Pengaruh	40
3.6.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.6.6. Uji Hipotesis	42
3.6.6.1. Uji F	42
3.6.6.2. Uji t (Parsial).....	43
3.6.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	44
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	44
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden.....	46
4.1.1. Gambaran Umum Responden	47
4.1.2. Analisis Deskriptif	50
4.1.3. Analisis Frekuensi.....	51
4.2. Hasil Penelitian	64
4.2.1. Hasil Uji Kualitas Data	64
4.2.1.1. Uji Validitas	64
4.2.1.2. Uji Realibilitas	66
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.2.2.1. Uji Normalitas.....	67
4.2.2.2. Uji Multikolinieritas.....	70
4.2.2.3. Uji Heteroskedatisitas	71
4.2.3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis	75
4.2.4.1. Uji t (Parsial).....	75
4.2.4.2. Uji F	77
4.2.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****SURAT KETERANGAN PENELITIAN****LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Operasional Variabel	30
Tabel 3.2. Skor Skala Likert	29
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	38
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner	46
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6. Descriptive Statistics.....	50
Tabel 4.7. Deskriptif Sistem Akuntansi Penggajian(X1).....	51
Tabel 4.8. Hasil Tanggapan Responden X1	53
Tabel 4.9. Deskriptif Kinerja Karyawan(X2)	55
Tabel 4.10. Hasil Tanggapan Responden X2.....	57
Tabel 4.11. Deskriptif Keefektifan Pengendalian Internal(Y).....	60
Tabel 4.12. Hasil Tanggapan Responden Y	62
Tabel 4.13. Hasil uji Validitas X1.....	65
Tabel 4.14. Hasil uji Validitas X2.....	65
Tabel 4.15. Hasil uji Validitas Y.....	66
Tabel 4.16. Hasil uji Realibilitas	67
Tabel 4.17. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	70
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.21. Hasil Uji t (Parsial)	76
Tabel 4.22. Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.23. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	26
Gambar 4.1. Hasil Uji Histogram	68
Gambar 4.2. Hasil Uji Grafik Normal <i>P-P Plot of Regresion Standarized Residual</i>	69
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas - <i>Histogram Scatter Plot</i>	73

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin.....	31
Rumus 3.2. <i>Pearson Product Moment</i>	36
Rumus 3.3. Regresi Linear Berganda	41
Rumus 3.4. Koefisien Determinasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Data Mentah Kuesioner
- Lampiran 3 : Output Hasil Uji SPSS 24
- Lampiran 4 : Daftar r tabel Statistika
- Lampiran 5 : Daftar t Tabel Statistika
- Lampiran 6 : Daftar f Tabel Statistika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya pertumbuhan sektor jasa di Kota Batam, berdampak pada ketatnya persaingan untuk mendapatkan pelanggan. Jasa pelayanan kesehatan pada saat ini sangat diminati oleh investor dan pelaku usaha. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan. Semua perusahaan jasa terus berusaha memberikan pelayanan terbaiknya untuk menarik pelanggan yang lebih banyak. Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam sebagai suatu institusi bergerak di bidang jasa, merupakan institusi yang melakukan transaksi dari suatu hal yang tidak berwujud.

Faktor persaingan dan tuntutan masyarakat yang membuat Rumah Sakit harus meningkatkan kualitas jasa dan pelayanan kesehatan yang dihasilkan. Jika tidak demikian, Rumah Sakit tidak akan mampu bertahan lama dalam institusi ini. Dalam perusahaan jasa sumber daya manusia sangat penting, maka karyawan adalah asset yang paling berharga. Oleh karena itu apa yang menjadi hak karyawan haruslah diperhatikan yang pertama adalah gaji.

Mengingat masalah gaji adalah masalah yang sensitif, untuk mengatasi masalah-masalah tersebut maka perusahaan perlu mengembangkan suatu pengendalian gaji agar sistem penggajian tersebut masuk akal dan tersistem sesuai dengan akuntansi. Dan adanya keluhan dari karyawan tentang persoalan gaji

mereka yang tidak sesuai dengan hasil jasa yang mereka keluarkan. Selanjutnya dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan memengaruhi kelancaran operasional perusahaan (kontra produktif).

Suatu pemberian gaji terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Pemberian gaji yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Penghargaan atas kinerja karyawan diberikan melalui gaji. Gaji merupakan imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukan karyawan terhadap suatu perusahaan. Dalam memberikan gaji, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan dan lama bekerja.

Dalam penghitungan gaji, terkadang perusahaan mengalami beberapa kesulitan dalam melakukannya. Dengan jumlah pegawai yang setiap bulannya meningkat yang membawa konsekuensi meningkat pula pembayaran gaji setiap bulannya oleh karena itu sistem akuntansi penggajian harus dikelola dengan baik, maka sistem akuntansi penggajian di Rumah Sakit Budi Kemuliaan harus mendapat perhatian yang baik. Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan, dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan. Sistem penggajian yang baik jika 1) Adanya sistem otorisasi dan pencatatan penggajian yang baik, 2) Adanya praktek-praktek yang sehat dalam sistem akuntansi penggajian, misalnya menggunakan presensi dengan sidik

jari, 3) Adanya karyawan yang kompeten dan jujur dibidang kepegawaian atau bidang penggajian (Kezia et al 2016: 233).

Adanya elemen-elemen sistem pengendalian internal atas sistem akuntansi penggajian di atas maka diharapkan dapat dihasilkan informasi akuntansi tentang penggajian yang memadai tepat waktu dan akurat. Sehingga akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektifitas dan efisiensi penggajian karyawan perusahaan.

Yang Kedua perlu diperhatikan oleh Manajemen adalah kinerja karyawan. Menurut Khaerul Umam (2010) dalam Efendi *et al* (2013: 74) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Jabatan yang tidak menetap membuat karyawan tidak bertanggung jawab penuh atas kinerja yang dilakukannya. Jika keefektifan pengendalian Internal tidak ada maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya.

Perusahaan swasta tidak memiliki karyawan khusus untuk mengaudit perusahaan. Dengan sistem pengendalian yang efektif pada perusahaan dapat terhindar dari kecurangan atau kerugian besar, karena hal-hal tersebut tidak pernah disangka dapat terjadi (Effendi *et al*, 2013: 73). Dari hasil observasi yang

peneliti lakukan, Rumah Sakit Budi Kemuliaan mengadakan penilaian karyawan dari kinerja baik bagian medis maupun non medis yang dilakukan oleh setiap atasan kepala bagian. Audit ini dilaksanakan setiap akhir bulan untuk mengevaluasi setiap kinerja karyawan. Suatu sistem kontrol atau sistem pengawasan internal, pada hakekatnya adalah suatu mekanisme yang didesain untuk menjaga, mendeteksi dan memberikan mekanisme pembetulan terhadap penyalagunaan. Pengendalian juga dibuat untuk mengurangi kemungkinan jangan sampai terjadi kesalahan maupun penyalagunaan sistem akuntansi penggajian dan penyimpangan pada kinerja karyawan. Sehingga jelas sudah bahwa sistem penggajian dan kinerja karyawan berperan sangat penting pengendalian internal bagi perusahaan. Maka penulis tertarik mengambil kajian tentang **“PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL PADA RUMAH SAKIT BUDI KEMULIAAN KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Adanya keluhan dari karyawan tentang persoalan gaji mereka yang tidak sesuai dengan hasil jasa yang mereka keluarkan.
2. Jabatan yang tidak menetap membuat karyawan tidak bertanggung jawab penuh atas kinerja yang dilakukannya.
3. Perusahaan swasta tidak memiliki karyawan khusus untuk mengaudit perusahaan, sehingga diragukan keefektifannya.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk mempersempit ruang lingkup dalam suatu penelitian yang dilakukan untuk mencari lebih spesifik pada suatu masalah. Oleh karena itu pembatasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini antara lain membahas :

1. Karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Budi Kemuliaan yang lama bekerja lebih dari 2 tahun.
2. Data karyawan yang sudah pernah diaudit kinerjanya.

1.4. Rumusan Masalah

Pada penelitian sebelumnya karyawan adalah point penting ketika perusahaan jasa menjalankan bisnisnya. Pentingnya masalah penggajian dan kinerja karyawan , dilihat dari pengendalian internal perusahaan yang terkendali menimbulkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Akuntansi Penggajian berpengaruh terhadap Keefektifan Pengendalian Internal pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Keefektifan Pengendalian Internal pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam?
3. Bagaimana Sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan berpengaruh pada Keefektifan Pengendalian Internal Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam menyusun Karya Tulis Tugas Akhir adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap pengendalian internal pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengendalian internal pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian dan kinerja karyawan terhadap pengendalian internal pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yang dibedakan menjadi dua macam sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenisnya yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khusus berkaitan dengan sistem penggajian dan kinerja karyawan terhadap keefektifan internal audit.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi implikasi manajerial dalam rangka menilai sejauh mana keefektifan pengendalian internal dan sebagai salah satu masukan positif dalam menerapkan sistem akuntansi demi kemajuan demi kelangsungan hidup Kota Batam.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti dalam penerapan ilmu Akuntansi, khususnya tentang bagaimana Sistem Akuntansi dan Kinerja Karyawan yang baik dan sehat untuk mendapatkan keefektifan pengendalian internal dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Sistem

Definisi sistem menurut Sujarweni (2015: 1) adalah kumpulan elemen yang saling berkaitan dan bekerja sama dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Widjayanto (2008:2) Sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahapan yaitu: input, proses dan output.

2.1.2. Akuntansi

Akuntansi (*accounting*) adalah proses dari transaksi yang dibuktikan dengan faktur, lalu dari transaksi dibuat jurnal, buku besar, neraca lajur, kemudian akan menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak tertentu (Sujarweni, 2015: 3).

Enam langkah pembelajaran tentang akuntansi menggunakan laporan keuangan diantaranya adalah :

1. Pihak Manajemen perusahaan dimana laporan keuangan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

2. Pemilik perusahaan, fungsi-fungsi laporan keuangan digunakan untuk memberi tahu keadaan perusahaan dari sisi keuangan.
3. Investor atau pemegang saham, melihat laporan keuangan untuk mengambil keputusan penanaman saham.
4. Kreditor atau pemberi utang, biasanya untuk melihat kesehatan perusahaan dari laporan keuangan untuk memutuskan perusahaan layak diberikan kredit atau tidak.
5. Pemerintah, berkepentingan untuk memungut pajak berdasarkan laporan keuangan yang ada.
6. Karyawan, memerlukan informasi akuntansi untuk mengetahui profitabilitas dan akuntabilitas perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.3. Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang di beri tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlah biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Pengertian Gaji menurut Mulyadi (2008: 373) adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan.

Banyak lembaga atau badan usaha yang menggunakan beberapa bentuk penggajian yang berbeda antara kelompok-kelompok pekerja. Ada yang di bayarkan berdasarkan hasil pekerjaan, ada yang di bayar berdasarkan waktu / jam (lamanya) mereka bekerja, ada yang di gaji mingguan atau bulanan. Dan ada juga yang menggunakan sistem hadiah bagi mereka yang bekerja keras.

2.1.4. Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Sujarweni (2015: 3) Sistem Akuntansi adalah kumpulan elemen yaitu formulir, jurnal, buku besar, buku pembantu, dan laporan keuangan yang akan digunakan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Warren, Reeve, dan Fess (2006: 226) mengemukakan bahwa: Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan informasi operasi dan keuangan sebuah perusahaan.

Sistem penggajian adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberi gaji kepada para karyawan atas jasa-jasa yang mereka berikan (Sujarweni, 2015: 127). Banyak lembaga atau badan usaha yang menggunakan beberapa bentuk penggajian yang berbeda antara kelompok-kelompok pekerja. Ada yang di bayarkan berdasarkan hasil pekerjaan, ada yang dibayar berdasarkan waktu / jam (lamanya) mereka bekerja, ada yang di gaji mingguan atau bulanan. Dan ada juga yang menggunakan sistem hadiah bagi mereka yang bekerja keras.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi keuangan yang diperlukan khususnya dalam pembayaran gaji karyawan.

2.1.4.1. Unsur- Unsur Sistem Akuntansi

Unsur- Unsur Sistem Akuntansi Menurut Mulyadi (2008: 375) adalah sebagai berikut.

1. Formulir, merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Dengan formulir ini, data yang bersangkutan dengan transaksi yang direkam pertama kali dijadikan dasar dalam pencatatan.
2. Jurnal, merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data, yang hasil peringkasannya kemudian di-posting ke rekening yang bersangkutan dalam buku besar.
3. Buku Besar (*general ledger*), terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening buku besar ini di satu pihak dapat dipandang sebagai wadah untuk menggolongkan data keuangan, di pihak lain dapat dipandang pula sebagai sumber informasi keuangan untuk penyajian laporan keuangan.
4. Buku Pembantu (*subsidiary ledger*), terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Buku besar dan buku pembantu merupakan catatan akuntansi akhir, yang berarti tidak ada catatan akuntansi lain lagi sesudah data akuntansi diringkas dan digolongkan dalam rekening buku besar dan buku pembantu.

5. Laporan, merupakan hasil akhir proses akuntansi yang berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan laba ditahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran, laporan harga pokok penjualan, daftar umur piutang, daftar utang yang akan dibayar, dan daftar saldo persediaan yang lambat penjualannya.

Informasi yang diperlukan oleh manajemen dari kegiatan penggajian, antara lain :

- a. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban perusahaan selama periode akuntansi tertentu.
- b. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban setiap pusat pertanggung jawaban selama periode akuntansi tertentu.
- c. Jumlah gaji yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu
- d. Rincian unsur biaya gaji yang menjadi beban Perusahaan dan setiap pusat pertanggung jawaban selama periode akuntansi tertentu.

2.1.4.2. Indikator- Indikator Sistem Akuntansi Penggajian

2.1.4.2.1. Prosedur-Prosedur Penggajian

Dalam hal sistem penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur (Lumanaw *et al*, 2016 dalam Mulyadi 2014: 385) sebagai berikut.

- a. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini di selenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik.

b. **Prosedur Pencatatan Waktu Kerja**

Pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada yang menikmati jasa karyawan tersebut.

c. **Prosedur Pembuatan Daftar Gaji**

Dalam prosedur ini fungsi pembuatan daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya, dan daftar hadir.

d. **Prosedur Distribusi Biaya gaji**

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

e. **Prosedur Pembayaran gaji**

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menggunakan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.

2.1.4.2.2. Bagian Yang Terkait dan Kegiatannya dalam Penggajian dan Pengupahan

Sistem penggajian melibatkan beberapa fungsi dalam perusahaan agar transaksi-transaksi penggajian tidak terpusat pada satu bagian. Fungsi-fungsi yang terlibat tersebut satu dengan yang lain saling berhubungan.

Bagian yang dalam Sistem Penggajian antara lain Sujarweni (2015: 129) sebagai berikut:

a) Karyawan

1. Karyawan menyiapkan data diri dan melakukan presensi.
2. Karyawan membuat data diri dan melakukan presensi harian, diberikan pada Personalia Sumber Daya Manusia (PSDM).
3. Setelah diproses, slip gaji yang divalidasi diberikan oleh bagian keuangan kepada karyawan berikut dengan uang gaji.

b) Personalia Sumber Daya Manusia

1. Menerima data karyawan dan hasil presensi dari karyawan.
2. Bagian ini merekap presensi dan menghasilkan dokumen rekap absensi yang kemudian diberikan kebagian keuangan.

c) Bagian Keuangan

1. Menerima rekap absensi dari PSDM.
2. Bagian ini membuat slip gaji rangkap 3. Lemabr 1, 2, 3 diberikan kepada Manajer untuk divalidasi.
3. Setelah ketiga slip divalidasi oleh manajer, bagian keuang memberikan lembar slip gaji ke-1 dan uang kepada karyawan yang bersangkutan. Slip gaji divalidasi, kemudian lembar ke-3 disimpan.
4. Bagian Keuangan membuat Laporan penggajian rangkap 2. Lembar ke-1 disimpan dan lembar ke-2 diberikan manajer.

d) Manajer

1. Menerima tiga lembar slip gaji.

2. Bagian ini memvalidasi ketiga lembar slip gaji. Lembar ke-2 disimpan, lembar ke-1 dan ke-3 diberikan pada bagian keuangan.
3. Menerima laporan penggajian dari bagian keuangan untuk disimpan.

2.1.4.2.3. Dokumen Yang Digunakan

Indikator Sistem Akuntansi Penggajian termasuk pada dokumen yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian adalah Sujarweni (2015: 130) dalam bukunya adalah sebagai berikut.

- a) Data Karyawan, berisi identitas karyawan, jabatan, jumlah rupiah gaji dan upah yang diberikan.
- b) Kartu Jam Hadir, merupakan dokumen yang digunakan fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir kedatangan dan kepulangan oleh setiap karyawan di Perusahaan.
- c) Kartu Jam kerja, kartu ini digunakan untuk mengisi jam dalam mencatat waktu yang digunakan oleh tenaga kerja langsung pabrik untuk mengerjakan pesanan tertentu.
- d) Daftar Gaji dan Daftar Upah, dokumen ini berisi ringkasan jumlah gaji kotor setiap karyawan sebelum dikurangi pajak.
- e) Rekap Daftar Gaji, dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah setiap departemen, bersamaan dengan pembuat daftar gaji yang berisi rincian besarnya gaji beserta potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

- f) Bukti Kas Keluar, dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, sebagai bukti pengeluaran kas.

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan jasa memiliki tujuan untuk memuaskan pelanggan. Dengan kepuasan pelanggan ini diharapkan dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Hal yang berkaitan dengan kinerja perusahaan menjadi hal yang penting dilakukan oleh berbagai pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan tersebut. Menurut Khaerul Umam (2010) dalam Efendi *et al* (2013: 74) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Untuk menganalisis kinerja perusahaan biasanya dilakukan penilaian kinerja dalam jangka waktu pendek misalnya dalam jangka waktu satu tahun, kuartalan dan bulanan, tetapi evaluasi kinerja perusahaan yang umumnya dilaksanakan untuk jangka waktu yang lebih panjang, seperti dalam waktu lima tahunan.

2.1.5.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Mengukur keberhasilan suatu badan usaha atau perusahaan dapat dilakukan dengan penilaian kinerja operasi perusahaan. Menurut (Robbins, 2006: 687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaliknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a. Atasan Langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b. Rekan Sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari member pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c. Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d. Bawahan Langsung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e. Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan yang mungkin dimiliki karyawan.

2.1.5.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam menurut Robbins (2006: 260) yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan kemampuan seseorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab kerja terhadap perusahaan.

2.1.5.4. Tujuan Penilaian Karyawan

Mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relative standar prestasinya, menurut Serdamayanti (2011: 264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik, baik atasan maupun bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaandapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.5.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedamayanti (2011: 265) manfaat penilaian kerja adalah sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Perencanaan dan pengembangan karir.
5. Kesempatan kerja sama.
6. Keputusan penempatan.
7. Umpan balik terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.1.5.6. Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan Destiani (2015: 21). Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapat himbauan, dengan begitu diharapkan meningkatkan kinerjanya. Menurut

Sedamayanti (2011: 126) faktor yang menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Perubahan Standar, perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja.
2. Perbedaan Sifat Manajer, manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer, oleh karena itu disarankan untuk membuat standar penilaian dapat dilakukan secara adil.
3. Perbedaan Stereotipe Tertentu, manajer dapat menjadi bias karena faktor etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.6. Keefektifan Pengendalian Internal Perusahaan

Efektifitas menekankan hasil aktual dari dampak atau kekuatan untuk menghasilkan dampak tertentu (Tunggal, 2016: 138). Sesuatu bisa jadi efektif tetapi tidak efisien dan ekonomis. Dalam ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Informasi dari suatu perusahaan, terutama informasi keuangan dibutuhkan oleh berbagai macam pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak di luar perusahaan, seperti kreditur, calon investor, kantor pajak dan lain-lain memerlukan informasi ini dalam kaitannya dengan kepentingan mereka.

Disamping itu, pihak intern yaitu manajemen juga memerlukan informasi keuangan untuk mengetahui, mengawasi, dan mengambil keputusan-keputusan untuk menjalankan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan informasi baik bagi pihak luar maupun dalam perusahaan, maka perlu disusun suatu sistem akuntansi. Sistem ini di rencanakan untuk menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi pihak luar maupun dalam perusahaan. Menurut Diana & Setiawan (2011: 82) pengendalian internal adalah semua rancangan organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaan, mengecek keakuratnya dan keandalan data akuntansi uasaha tersebut, meningkatkan efesiensi operasional dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial ysng telah ditetapkan.

Menurut Astuti (2009: 100) pengendalian internal perusahaan dilakukan untuk menjamin kebenaran informasi keuangan sehingga kecil kemungkinan kesalahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi. Pengendalian internal pun dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan perusahaan serta dipatuhinya peraturan-peraturan perusahaan dan undang-undang. Pengendalian internal perusahaan walaupun telah dinilai baik, sebaiknya tetap dilakukan peningkatan, terutama peningkatan dalam hal penaksiran risiko, kerana penaksiran risiko memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan unsur-unsur pengendalian internal perusahaan yang lain.

Dilakukannya peningkatan tersebut untuk mencapai tingkat optimalisasi sehingga dapat membuat perusahaan lebih maju dan lebih berkembang. Bodnar dan hopwood (2006: 129), yang dialih bahasakan oleh Julianto dan Lilis,

menjelaskan proses pengendalian internal sebagai proses pengendalian internal suatu organisasi terdiri dari lima elemen : lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan.

2.1.6.1. Indikator- Indikator Pengendalian Internal

COSO (dalam Valery, 2011: 16) mengemukakan komponen -komponen Pengendalian internal sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Merupakan proses yang menyangkut kualitas kesadaran etis dan kompetensi oknum –oknum pimpinan dan orang- orang didalam suatu entitas, atau organisasi.

2. Penaksiran Risiko (*Risk Management*)

Merupakan rangkaian aktivitas yang harus terus dilakukan mengingat derajat resiko yang dihadapi oleh perusahaan akan selalu berubah sejalan dengankondisi ekonomi, industry, teknologi, peraturan perundang- undangan dan operasi.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control activities*)

Merupakan berbagai kebijakan dan prosedur yang memastikan agar pengarah manajemen dapat terlaksana pada berbagai tingkat kegiatan.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi yang relevan dan andal harus diidentifikasi, direkam, diolah, dan dikomunikasikan dalam suatu entitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Merupakan suatu proses melaksanakan pengawasan, perolehan, umpan balik, penilaian, perbaikan / penyempurnaan pelaksanaan tindak lanjut atas rencana perbaikan / penyempurnaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan terhadap sistem pengendalian yang ada.

2.1.6.2. Tujuan Pengendalian Internal

1. Tujuan Pelaporan Keuangan, manajemen meningkatkan sistem informasi akuntansi yang mampu menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.
2. Tujuan Operasi, mencerminkan kemampuan struktur pengendalian internal tersebut untuk mengamankan asset-aset suatu entita/unit organisasi, serta kemampuan untuk mencapai tingkat efektifitas dan efisiensi operasi
3. Tujuan ketaatan, pengendalian internal menekankan pada kemampuan pengendalian internal tersebut untuk memastikan bahwa setiap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan.

2.1.6.3. Prinsip- Prinsip Pengendalian Internal

Menurut Radana & Lukman (2016: 80) untuk mencapai tujuan ada beberapa prinsip pengendalian internal yaitu :

1. Menetapkan tanggungjawab, adanya penunjukan pejabat khusus yang bertanggungjawab atas setiap tugas yang ada.
2. Pemisahan Tugas, menugaskan beberapa orang dalam rangkaian utuh, adanya pemisahan fungsi keuangan, penyimpanan, dan fungsi otorisasi.
3. Prosedur dokumentasi, kebijakan prosedur, sistem kerja, instruksi kerja, sistem otorisasi, dan sejenisnya penting dilakukan sebagai panduan bagi

setiap pejabat dan petugas dalam menjalankan aktivitas dan kebijaksanaan organisasi.

4. Kendali secara fisik, elektronik, dan mekanik, memanfaatkan Teknologi dengan baik yang bersifat elektronis yang sudah semakin banyak digunakan oleh perusahaan.
5. Verifikasi internal yang bersifat independen, memanfaatkan fungsi verifikasi yang dilakukan oleh petugas / pejabat internal yang bersifat independen atas suatu aktivitas atau operasi tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu (*Literature Review*)

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk memperjelas penelitian yang telah dilakukan serta membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan sistem penggajian, akan dibahas dibawah ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Analisis Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian dan Pengupahan untuk menunjang produktivitas pada CV Krisna Mandiri Surabaya. Sugijanto (2013)	Pengendalian Intern (X_1) SIA Penggajian (Y_1)	Secara keseluruhan pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan cukup menunjang terhadap sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan, sedangkan pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi dilihat dari fungsi sistemnya tidak ada pengembangan yang kompeten.

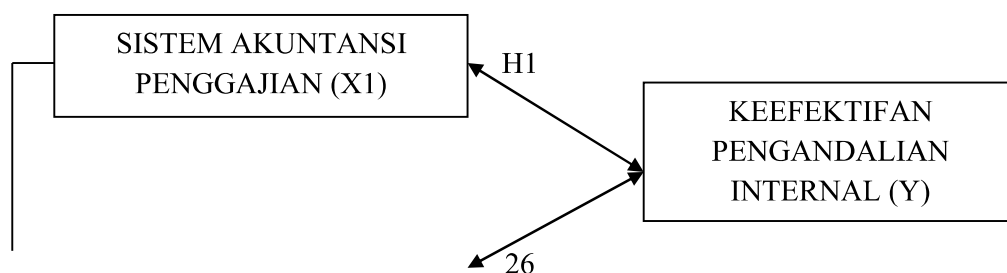
2.	Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Pengendalian Intern Pada BPR Danaku Mapan Lestari di Kota Bitung. Kezia Rafika Lumanaw, Jantje Tinangon (2016)	SIA Penggajian (X_1) Pengendalian Internal (Y_1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada PT BPR Danaku Mapan Lestari sudah cukup efektif. Manajemen perusahaan sudah menerapkan konsep dan prinsip pengendalian intern penggajian namun masih terdapat kekurangan yang tidak sesuai dengan teori.
3.	Pengaruh SIA dan Kinerja Karyawan terhadap Keefektifan Pengendalian Internal Di Koperindo Jatim Cabang Ngajuk. David Efendi (2013)	Sistem Informasi Akuntansi (X_1) Kinerja Karyawan (X_2) Pengendalian Internal (Y_1)	Secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap pengendalian internal dan secara simultan juga demikian. Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi dalam mempengaruhi keefektifan pengendalian internal.
4.	Analisis Sistem Pengendalian Intern terhadap Penggajian Pada Grand Supermarket Tomohon. Ribka Fininalce Tampi, Jantje J. Tinangon (2015)	Sistem Pengendalian Intern (X_1) Penggajian (Y_1)	Hasil penelitian menunjukkan sistem yang diterapkan dalam perusahaan telah berjalan efektif dengan adanya pencatatan terstruktur yang jelas dan pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemilik perusahaan.
5.	Pengaruh Pengawasan Intern dan pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya. Wawan Sukmana, Lia Anggarsari (2009)	Pengendalian Intern (X_1) Sistem Akuntansi Keuangan (X_2) Kinerja Pemerintah (Y_1)	Pengawasan Intern sangat berpengaruh kuat artinya Efektif dan Kontinyu mempengaruhi pelaksanaan sistem akuntansi keuangan daerah yang diterapkan akan lebih baik pada prinsipnya mempengaruhi pengawasan intern, karena pengawasan yang dilaksanakan tidak akan mengalami banyak hambatan.
6.	Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dalam Pengendalian Intern. M.S. Mandagi, V. Ilat (2015)	Sistem Informasi Akuntansi (X_1) Pengendalian Internal (Y_1)	Sistem penggajian berjalan cukup efektif dengan menggunakan mesin fingerprint dan pembayaran gaji yang sudah melalui transfer bank, konsep dan prinsip pengendalian intern penggajian yang diterapkan

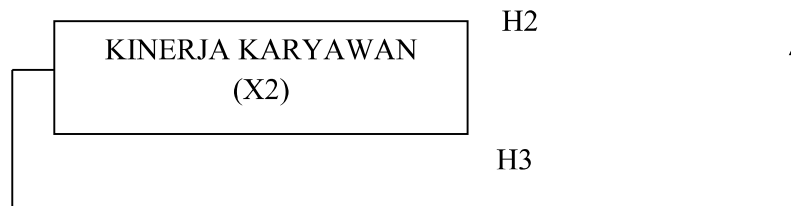
			sudah baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang tidak sesuai dengan teori mulyadi.
--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Perusahaan baik yang berskala kecil, menengah maupun besar mengharapkan untuk mendapatkan laba yang besar dari kegiatan perusahaan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus berlangsung. Untuk itu gaji dan upah merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan dalam penilaian dimana klasifikasi dan alokasi biaya gaji dan upah yang tidak semestinya dapat menyebabkan salah saji laba bersih secara material. Kemudian hal ini dapat mempengaruhi penilaian kinerja perusahaan yang dapat diukur melalui efektifitas dan efisiensi.

Pemberian gaji dan upah yang baik pada suatu perusahaan dapat tercapainya tujuan perusahaan, diharapkan tujuan perusahaan tersebut akan lebih baik dan akurat, atau dapat dikatakan adanya peningkatan kinerja perusahaan terutama laba. Permasalahan yang diangkat dalam karya tulis ini yaitu “ Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan terhadap Keefektifan Pengendalian Internal. Secara lebih jelas, kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan pada bagan di bawah ini:





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan asumsi tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang diharapkan bisa menjawab suatu pertanyaan dalam penelitian. Setiap hipotesis terdiri dari suatu unit atau bagian dari permasalahan. Terdapat dua macam hipotesa yaitu hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternative (H_a). Hipotesis Nol adalah hipotesis yang menyatakan hubungan yang definitif dan tepat diantara dua variabel. Secara umum hipotesis nol diungkapkan sebagai tidak terdapatnya hubungan (signifikan) anantara dua variabel. Hipotesis alternative (H_a) menyatakan adanya hubungan antara dua variabel.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan atas, maka hipotesis dalam penelitian :

1. H_1 : Sistem Akuntansi Penggajian berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal
 H_0 : Sistem Akuntansi Penggajian tidak ada pengaruh signifikan terhadap pengendalian internal
2. H_2 : Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal
 H_0 : Kinerja Karyawan tidak ada pengaruh signifikan terhadap pengendalian internal

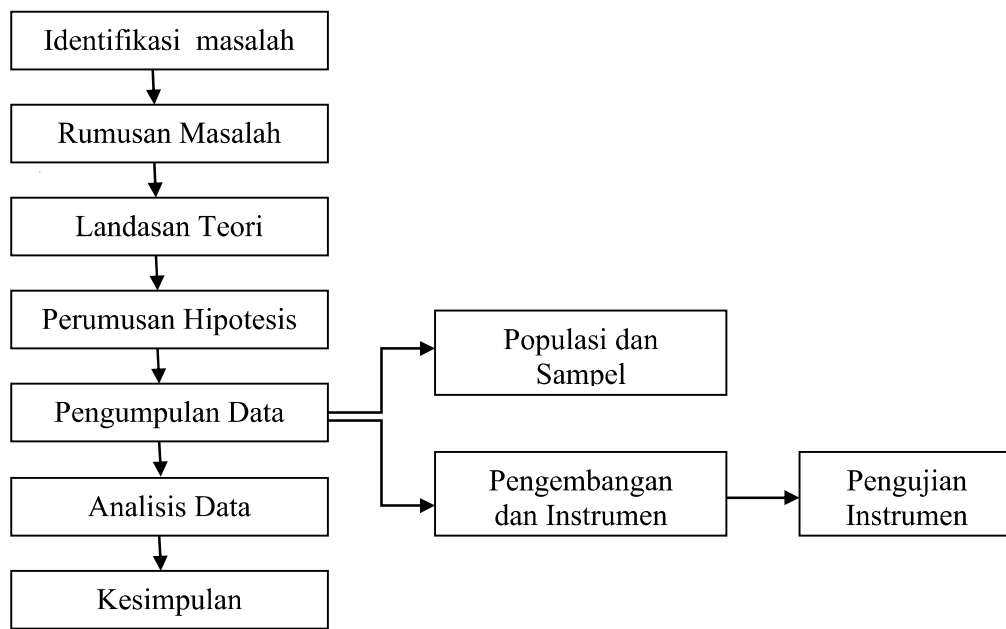
3. H3: Sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal

Ho: Sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan tidak ada pengaruh signifikan terhadap pengendalian internal.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat menggambarkan proses penelitian yang dilakukan peneliti. Seorang peneliti harus memilih metode apa yang akan digunakan. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012: 2).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016: 39). Dinamakan variabel karena ada variasinya. Operasional variabel berguna untuk mengidentifikasi variabel-variabel apa saja yang akan diteliti, variabel apa yang termasuk variabel *independen* dan variabel apa yang termasuk variabel *dependen*.

3.2.1. Variabel *Independen* (Bebas)

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel independen atau sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Jadi variabel *independen* adalah variabel yang mempengaruhi. Penelitian ini memiliki 2 variabel *independen*, yaitu Sistem Akuntansi Penggajian dan Kinerja Karyawan dalam operasional variabel.

3.2.2. Variabel *Dependen* (Terikat)

Variabel ini sering disebut juga dengan variabel respon, output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan Variabel terikat.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 39). Penelitian ini memiliki 1 variabel *dependen*, yaitu Keefektifan Pengendalian Internal dalam operasional variabel.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Sistem Akuntansi Penggajian (X1)	Menurut Warren, Reeve, dan Fess (2006: 226) mengemukakan bahwa: “Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan informasi operasi dan keuangan sebuah perusahaan.	1. Prosedur-Prosedur Penggajian 2. Bagian Yang Terkait dan Kegiatannya. 3. Dokumen Yang Digunakan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (X2)	Menurut Wellyanto, J (2014: 28) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	7. Kualitas 8. Kuantitas 9. Ketepatan Waktu 10. Efektifitas 11. Kemandirian 12. Komitmen Kerja	<i>Likert</i>
Keefektifan Pengendalian Internal (Y)	Menurut Astuti (2009: 100) pengendalian internal perusahaan dilakukan untuk menjamin kebenaran informasi keuangan	6. Lingkungan Pengendalian 7. Penaksiran Risiko 8. Aktivitas Pengendalian Informasi dan	<i>Likert</i>

	sehingga kecil kemungkinan kesalahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi	Komunikasi 9. Pemantauan	
--	--	-----------------------------	--

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Kasmadi et al (2014 : 65) Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut Sugiyono, (2016: 80)Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam selama lebih dari lima tahun yaitu sebanyak 184 karyawan.

3.3.2. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada umumnya, kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Pengambilan sampel harus *representatif* (mewakili) dan kesimpulan yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Pada penelitian ini sample yang diambil

secara acak sehingga tidak semua populasi memiliki kesempatan untuk dipilih (*Non random sampling*).

Rumus pengambilan sample yang digunakan Noor, Juliansyah (2011: 158) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Rumus 3.1. Slovin

Dimana :

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) catatan umum yang digunakan 5% atau 0.05)

Adapun jumlah sampel peneliti berdasarkan data karyawan Rumah Sakit Budi Kemuliaan yang bekerja lebih dari dua tahun adalah sebagai berikut :

$n = 184 / 1 + (184 \times 0,05^2) = 184 / 1.46 = 126,02 = 126$ orang. Dalam penelitian ini jumlah sample adalah sebanyak 126 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penjelasan secara rinci tentang instrument (teknik pengumpulan data) yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data termasuk alat uji, petunjuk

wawancara, angket, dan lainnya dalam penelitian (Leo, S., 2013: 103). Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam rangka penulisan laporan agar menghasilkan laporan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga data yang diperoleh data yang benar, lengkap dan relevan. Teknik pengumpulan data juga digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti beserta jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012: 92).

3.4.1. Jenis Data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik. Data di olah melalui *SPSS versi 24*.

3.4.2. Sumber Data

Data dari suatu penelitian bermacam- macam sumbernya, namun dapat dikelompokkan kedalam dua sumber utama yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya (Kountur, R., (2007: 182). Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis data yang diperoleh langsung pada Rumah Sakit, berupa penjelasan dan penjabaran yang diungkapkan oleh Staff yang menangani sistem akuntansi penggajian karyawan. Cara mengumpulkan data primer melalui:

a. Metode Wawancara.

Menurut (Kountur, R., 2007: 186) Metode wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban

langsung dari sumber data. Dalam metode ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada perawat, mengenai sistem akuntansi penggajian karyawan.

b. Metode Kuesioner

Menurut (Kountur, R., 2007: 186) Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur variabel laten. Variabel Laten adalah variabel yang tidak dapat diketahui secara langsung tetapi melalui variabel lain yang bisa langsung diketahui.

c. Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2012: 146) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi instrumentasi observasi yang peneliti lakukan yaitu observasi tidak terstruktur peneliti tidak tahu pasti tentang apa yang akan diamati.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda. Data tersebut dapat berupa fakta, table, gambar, dan lain-lain..Walaupun data tersebut diperoleh dari hasil penelitian orang lain, namun data tersebut dapat dimanfaatkan (Kountur, R., (2007: 178). Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumentasi sistem akuntansi penggajian karyawan pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.

Data tersebut meliputi:

- a. Studi dokumentasi, digunakan untuk mencari data-data sekunder.
- b. Akses internal, sebagai mencari data-data pendukung.

3.5. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan teknik skala pengukuran yaitu Skala *Likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2011: 93)

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis maka rumusan masalah dapat dipecahkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisi yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi (Priyatno 2016: 10). Analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2012: 1) Statistik deskriptif adalah Ilmu statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting meliputi frekuensi, nilai rata-rata, nilai tengah, modus dan range serta variasi lainnya.

3.6.2. Analisis Frekuensi

Analisis frekuensi ini menggambarkan tentang frekuensi data pada variabel penelitian dan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik (Priyatno 2016: 14).

3.6.3. Uji Kualitas Data

3.6.3.1. Uji Validitas

Valid berarti instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2016: 121). Menurut Priyatno (2016: 143) uji validitas dinunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang diukur. Dapat diambil kesimpulan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2016: 129) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dalam kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti sebagai tolak ukur dan butir pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan oleh indikator.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah dengan mencari besaran nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Wibowo, 2012: 37), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.2 *Pearson Product Moment*

Dimana

r = koefisien korelasi;

X = skor butir;

Y = skor total butir;

N = jumlah sampel (responden).

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering

menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.

Penelitian yang pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran diharuskan menggunakan alat ukur/instrumen yang baik. Dua bentuk pengujian instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Dua pengujian ini merupakan tahap yang penting karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data.

Hasil perhitungan akan dibuktikan menggunakan uji dua sisi nilai korelasi *product moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

1. Jika r hitung $>$ r tabel berarti valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3.6.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012: 52) Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih Menurut Edwin & Usman (2007: 116) Reabilitas mengindikasikan seberapa konsisten pengukuran yang dilakukan sepanjang waktu atau berbagai pertanyaan, dengan kata lain mampu membantu untuk melihat ketepatan pengukuran. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberi pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi. Pengujian asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas, uji normalitas. Pengujian ini dilihat dari signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas dari variabel terikat.

3.6.4.1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai signifikan pada data normal diperoleh apabila nilainya $> 0,05$. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012: 69). Hal yang perlu diperhatikan dalam grafik normal plot adalah :

- a. Jika melihat pada diagram, keberadaan titik-titik berada disekitar dan mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika pada diagram terdapat keberadaan titik menjauh dan tidak mengikuti garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) persamaan regresi tidak boleh terjadi *multikolinieritas* yaitu tidak boleh ada kolerasi atau hubungan yang sempurna mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Uji Multikolinieritas memiliki beberapa gejala yang dapat diketahui melalui uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas. Metode yang digunakan adalah melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno 2016: 131). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah *heteroskedastisitas*. Jika nilai probabilitasnya memiliki signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0.05) maka model tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

3.6.5. Uji Pengaruh

Menurut Priyatno (2016: 47) Analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear. Jika menggunakan satu variabel independen maka disebut dengan regresi linear sederhana dan jika lebih dari dua variabel independen maka disebut regresi linear berganda. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda yaitu mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel.

3.6.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

- a. Data yang digunakan memiliki tipe data bersekala interval atau rasio.
- b. Data memiliki distribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik.

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3. Regresi linear berganda

Keterangan :

Y' = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Variabel independen pertama

x_2 = Variabel independen kedua

x_3 = Variabel independen ketiga

x_n = Variabel independen ke-n

3.6.6. Uji Hipotesis

Hipotesis dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hipotesis diperlukan untuk mengarahkan peneliti kepada rumusan masalah yang akan dicari jawabannya (Wibowo 2012: 123). Uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dan tingkat kepercayaan atau confidence interval.

Hal yang perlu diperhatikan

- a) Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sample
- b) Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0

- c) Nilai yang dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig
- d) Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah diterima suatu hipotesis nul.

3.6.6.1. Uji-F (Simultan)

Pengujian menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016: 89). Pengambilan keputusan pada hipotesis :

1. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-table}$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5%, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial Sistem Akuntansi penggajian dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap keefektifan pengendalian internal di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.
2. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau signifikan probabilitas lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial Sistem Akuntansi penggajian dan kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap keefektifan pengendalian internal di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam

3.6.6.2. Uji-T (Parsial)

Uji t merupakan metode pengujian secara parsial terhadap hipotesis yang diajukan. Uji t menguji tingkat signifikansi masing-masing parameter dari variabel

independen yang diukur terhadap variabel dependen, apakah diterima secara statistik dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel atau membandingkan. Menurut Priyatno (2016: 90) Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

3.6.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo 2012: 135). Koefisien dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (Variabel Bebas).

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)}$$

Rumus 3.4.

Koefisien Determinasi

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = Korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini terletak pada Jl. Budi Kemuliaan No.1 Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Adapun Tahapan aktivitas penelitian secara keseluruhan dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 sampai dengan Februari 2017.

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No.	Tahapan Penelitian	Waktu Pelaksanaan													
		Okt'16	Nov'16				Des'16				Jan'17			Feb'17	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■	■												
2	Penentuan Objek Penelitian		■	■											
3	Pengajuan BAB I				■	■	■								
4	Pengajuan BAB II					■	■	■	■						
5	Pengajuan BAB III & Kuesioner								■	■	■	■			
6	Penelitian Lapangan dan Penyebaran Kuesioner										■	■	■	■	
7	Pengumpulan Kuesioner & Pengolahan Data												■	■	
8	Pengajuan BAB IV & V													■	
9	Pengumpulan Skripsi													■	