

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN  
PADA PT 668 METRO BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Angelica  
150810016**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN  
PADA PT 668 METRO BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Angelica  
150810016**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Angelica  
NPM/NIP : 15010016  
Fakultas : Humaniora  
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Sistem Penggajian Dan Pengendalian Internal Terhadap Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT 668 Metro Batam**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun  
Batam, 2 Februari 2019

Materai 6000

**Angelica**  
150810016

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN  
PADA PT 668 METRO BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana**

**Oleh**

**Angelica**

**150810016**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 2 Februari 2019**

**Baru Harahap, S.E., M.Ak.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

PT 668 Metro Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertokoan bangunan serta di bidang properti yang beralamat di Ruko Bunga Blok A1 No. 8-9 Batam Centre Kota Batam. Pada dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti dan juga ingin mengetahui apakah di PT 668 Metro Batam telah memiliki sistem penggajian gaji karyawan yang baik atau mempunyai sistem yang kurang baik. Pada penelitian ini ada metode pengolahan data yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yaitu analisis regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau juga disebut *total sampling* yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel yang digunakan ada 38 sampel sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Data yang diambil untuk meneliti adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang dijawab oleh responden yang di ambil dari seluruh karyawan pada perusahaan tersebut serta menggunakan cara wawancara ke pihak yang bersangkutan atau pihak yang berwenang dalam perusahaan tersebut Hasil pada penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh pada variabel sistem penggajian, sedangkan pada variabel pengendalian internal ada pengaruh yang signifikan. Pada hasil dari uji *R square* ditemukan bahwa pengaruh sistem penggajian dan pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam adalah 57%. Sisa 43% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci:** Sistem penggajian, Pengendalian Internal, Gaji Karyawan, Sistem Akuntansi

## ***ABSTRACT***

*PT 668 Metro Batam is a company engaged in lumberyard and in the property sector address at Ruko Bunga Raya Blok A1 No. 8-9 Batam Centre Batam Island. In this study I would like to find out whether this company already had a good payroll system or doesn't have a good system. The method of analysis is used by the researchers in this study are simple linear regression analysis. The sample that used in this study is total sampling. The number of samples used was 38 samples as many as the population. At this study used primay data through the distribution of questionnaires that answered by respondents taken from all employees dan also use interview method to interview the concerned party at that company. The results of this study indicate that there is no significant effect on payroll system variables, but at the internal control variable there is a significant effect. In the results of the R square test it was found that the effect of the payroll system and internal control on the payment of employee salaries at PT 668 Metro Batam was 57% and the remaining 43% influenced by variables not examined by the researcher in this study.*

***Keyword:*** *Payroll System, Internal Control, Employee Salary, Accounting System*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengendalian Internal terhadap Pembayaran Gaji Karyawan pada PT 668 Metro Batam 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 kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Baru Harahap, S.E., M.Ak. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam;
2. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
3. Ketua Program Studi Akuntansi Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI.;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Kedua Orang tua terhormat dan tercinta yang telah memberikan doa serta dukungan;
6. Teman-teman yang memberikan semangat dan juga dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat selesai dengan baik;
7. Pihak-pihak lain yang telah membantu beri dukungan yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

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

Batam, 2 Februari 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	3
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah .....	4
1.5. Tujuan Penelitian.....	4
1.6. Manfaat penelitian .....	5
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	5
1.6.2. Manfaat Praktis .....	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1. Kajian Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Gaji Karyawan .....	6
2.1.2. Upah Lembur Karyawan.....	7
2.1.3. Gaji Insentif karyawan.....	8
2.1.4. Pengertian Pengendalian Internal .....	8
2.1.5. Sistem Penggajian.....	9

2.2	Penelitian Terdahulu.....	9
2.3	Kerangka Berpikir .....	13
2.4	Hipotesis.....	13
BAB III .....		15
METODE PENELITIAN.....		15
3.1	Desain Penelitian .....	15
3.2	Populasi dan Sampel .....	15
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	16
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	16
3.4.1	Variabel Independen .....	16
3.4.2	Variabel Dependen .....	17
3.5	Metode Analisis Data .....	18
3.6	Tempat dan Jadwal Penelitian.....	23
BAB IV .....		24
PEMBAHASAN .....		24
4.1	Data Responden.....	24
4.2	Uji Kualitas Data .....	25
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	26
4.4	Uji Hipotesis.....	31
BAB V.....		36
PENUTUP.....		36
5.1	Kesimpulan.....	36
5.2	Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA .....		38
Lampiran Kuisisioner .....		389
Lampiran data kuisisioner.....		410
Lampiran Hasil Uji Validitas .....		421
Lampiran Hasil Uji Reliabilitas .....		452
Lampiran Hasil Uji Reliabilitas X2 .....		452
Lampiran Hasil Uji Normalitas.....		46

Lampiran Uji Regresi Linear .....47  
DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... 51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 P-P Plot.....	27
Gambar 4.2 Histogram.....	28
Gambar 4.3 Scatterplot.....	30

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	17
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	24
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	25
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	26
Tabel 4.6 Kolmogorov Smirnov .....	26
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	29
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	31
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	32
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	33
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	33
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	34

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Uji Validitas .....	18
Rumus 3.2 Rumus Uji Reliabilitas.....	19
Rumus 3.3 Uji F .....	21
Rumus 3.4 Uji T.....	21
Rumus 3.5 Analisis Regresi Berganda.....	22
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi .....	22

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada perkembangan dunia usaha pada zaman sekarang ini banyak mengalami persaingan yang ketat, baik dalam bidang perdagangan, jasa maupun manufaktur. Salah satu faktor persaingan ketat adalah kemajuan teknologi yang pesat. Hal ini menuntut perusahaan untuk penggunaan sumber daya dengan efektif dan efisien. Salah satu unsur sumber daya yang penting yaitu sumber daya manusia. Perusahaan harus bijak dalam menggunakan sumber daya manusia karena penggunaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien dapat berdampak sebagai pemborosan biaya. Jika biaya yang dikeluarkan tinggi karena terjadinya pemborosan pada sumber daya manusia, maka perusahaan sulit untuk mendapatkan laba yang maksimal (Damayanti, 2016)

Setiap perusahaan pasti mempunyai prosedur penggajian yang telah diterapkan. Karyawan yang bekerja akan menerima gaji atau upah dari perusahaan yang sesuai dengan apa yang sudah dikontribusikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan akan menerapkan sistem penggajian sesuai kemampuan, loyalitas, dan jabatan karyawan. Untuk memutuskan sistem penggajian perusahaan harus cermat dalam memilih keputusan agar pengelolaan gaji karyawan berjalan secara efektif dan efisien guna untuk mengurangi biaya dan juga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Perusahaan tidak hanya memberikan gaji bulanan, terkadang karyawan juga akan diberikan bonus sebagai motivasi agar lebih giat, ulet, teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan utama untuk bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan

adalah mencari penghasilan / nafkah sehingga perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk mengelola sistem penggajian dengan baik dan seefisien mungkin agar dapat tetap memotivasi karyawan dan sekaligus dapat mengefisiensikan biaya pengeluaran. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor penggajian ini supaya kesejahteraan para karyawan tetap terjaga.

Masalah penggajian merupakan masalah sensitif yang berpengaruh langsung terhadap kinerja seorang individu. Karena masalah penggajian ini merupakan sebuah masalah yang sangat sensitif bagi karyawan maupun perusahaan maka kesalahan atau ketidakwajaran dalam hal penggajian sangat perlu diperhatikan. Untuk mencegah kesalahan-kesalahan seperti tidak tepat waktu memberikan gaji karyawan, kekeliruan dalam menghitung gaji karyawan dan juga kesalahan pencatat biaya pada laporan keuangan perlu ada sebuah sistem penggajian yang dapat membantu perusahaan mengatasi masalah tersebut. Jika penerapan sistem penggajian sudah tepat maka dapat memberikan kepuasan bagi pekerja maupun instansi karena dapat mengurangi kesalahan maupun kekeliruan yang sensitif.

Perusahaan membutuhkan sebuah sistem informasi akuntansi agar manajemen perusahaan dapat melakukan pengendalian internal dengan baik terhadap penggajian setiap karyawannya. Dengan menggunakan sistem penggajian dengan baik maka perusahaan dapat mengendalikan biaya secara efektif dan efisien. Meskipun Penggajian merupakan sebuah pengeluaran biaya yang berdampak terhadap nilai laba perusahaan, di sisi lainnya penggajian ini adalah salah satu cara untuk memberikan sejumlah uang kepada karyawan sebagai motivasi untuk bekerja dan loyal kepada perusahaan. Sebab itu, perusahaan perlu pengendalian internal untuk mengelola

penggajian karyawan secara efektif dan efisien agar tetap bisa mencapai laba maksimum perusahaan. Sistem penggajian juga dapat mengurangi kesalahan dalam memperhitungkan gaji maupun pajak karyawan.

PT. 668 Metro Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak didalam bidang industri perdagangan bahan bangunan dan pengembangan properti. Dengan jumlah karyawan yang terus-menerus meningkat maka terjadi pula peningkatan biaya pembayaran gaji karyawan. Dikarenakan biaya yang terus meningkat maka perlu ada sistem untuk mengontrol pengeluaran biaya dari pembayaran. Ada juga permasalahan terjadinya kesalahan pencatatan nominal atau pun nama karyawan sehingga gaji tidak akurat dan menyebabkan gaji tertukar antar karyawan yang memiliki kemiripan nama atau abjad nama. Menggunakan sistem manual juga dapat menambah risiko penyelewengan atau penggelapan gaji karyawan yang telah cair walau karyawan sudah resign atau tidak bekerja lagi. Hal-hal tersebut tentu sangat merugikan perusahaan. Untuk memperdalam kajian mengenai sistem penggajian pada PT 668 Metro Batam, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang mempengaruhi pembayaran gaji karyawan dengan judul “Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengendalian Internal Terhadap Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT 668 Metro Batam”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi penelitian sebagai berikut:

1. Penggunaan sistem yang masih banyak manual menyebabkan keterlambatan dalam perhitungan gaji karyawan.

2. Dalam menghitung dan pencatatan gaji karyawan terjadi kesalahan perhitungan dan juga pencatatan yang disebabkan kurangnya sistem pengendalian.
3. Terdapat kekeliruan pembayaran gaji bagi karyawan yang memiliki nama yang mirip, sehingga gaji yang diterima tidak sesuai.
4. Beresiko tinggi terjadinya penggelapan uang gaji karyawan yang sudah cair tetapi karyawan tersebut sudah resign.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terhindar dari pembahasan yang melebihi ruang lingkup, Maka peneliti berfokus pada batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

1. Variabel penelitian ini antara lain Sistem penggajian, Pengendalian Intenal dan pembayaran gaji karyawan.
2. Pada penelitian ini menggunakan ojekt penelitian PT 668 Metro Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh sistem penggajian terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh sistem penggajian dan pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian dan pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh sistem penggajian pengaruh sistem penggajian dan pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut;

1. Bagi Objek Penelitian

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Masukan dan saran untuk memperbaiki dan mengatasi masalah yang telah terjadi
- b. Data atau informasi untuk menjadi dasar pengambilan keputusan

2. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Gaji Karyawan**

Menurut Sadili Samsudin, (2010) gaji adalah uang yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa. Mulyadi, S.E. & Rivai (2009) mengemukakan gaji adalah membalas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2013) gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa untuk karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer, sedangkan upah biasanya adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana atau yang biasa disebut juga buruh. Pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan sesuai dengan hari kerja, jam kerja ataupun jumlah dari satuan produk yang telah dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang atau setara dengan uang yang di berikan perusahaan ke karyawannya. Menurut (Mulyadi, S.E. & Rivai, 2009) ada 8 tujuan pemberian gaji kepada karyawan yaitu:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan

6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis / kadim

### **2.1.2 Upah Lembur Karyawan**

Pada KEPMEN No. 102 TH 2004 pasal 1, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Untuk perhitungan jam kerja lembur karyawan serta tarif upah lembur tercantum pada peraturan menteri tenaga kerja No KEPMEN No 102 TH 2004 Pasal 11 yaitu:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, maka jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 kali upah per jam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah per jam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi pemerintah, maka 7 jam pertama harus dibayar 2 kali upah per jam dan jam lembur kedelapan di bayar 3 kali upah per jam. Lembur pada jam kesembilan dan sepuluh dibayar 4 kali lipat.

- c. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah per jam. Jam keenam 3 kali upah per jam dan jam ketujuh dan kedelapan 4 kali sejam.
- d. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah per jam dan jam kesembilan dibayar 3 kali upah per jam. Jam kesepuluh dan kesebelas 4 kali upah per jam.

### **2.1.3 Gaji Insentif karyawan**

Kontribusi dan kinerja baik karyawan yang dinyatakan oleh perusahaan dengan bentuk uang ataupun sejenisnya sebagai motivasi agar karyawan tetap semangat disebut insentif (Mangkunegara, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan bonus yang di berikan kepada karyawan karena kinerja karyawan yang bagus diakui oleh perusahaan.

### **2.1.4 Pengertian Pengendalian Internal**

Pengamanan harta kekayaan, pengecekan keakuratan dan keandalan data akuntansi yang terencana untuk suatu kegiatan usaha disebut pengendalian internal (Diana & Setiawati, 2011). Pengendalian internal diimplementasikan dan dirancang oleh manajemen dan karyawan untuk menangani ataupun mengurangi resiko bisnis dan resiko kecurangan yang dapat mengancam pencapaian tujuan entitas (Tuanakotta, 2013). Menurut Diana & Lilis, (2010) pengendalian internal merupakan rencana organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk mengamankan harta kekayaan, mengecek akurasi dan kepercayaan data akuntansi. Dapat pula disimpulkan bahwa

pengendalian internal merupakan suatu perencanaan yang telah dirancang oleh perusahaan guna untuk menjaga ataupun mengamankan harta kekayaan perusahaan.

### **2.1.5 Sistem Penggajian**

Sistem penggajian merupakan serangkaian prosedur yang berhubungan bersama-sama yang memiliki tujuan untuk mengolah data, memproses data yang di input dan menghasilkan output yang berupa informasi penggajian karyawan (Kusrini, 2009). Sistem penggajian adalah suatu bagian dan juga prosedur yang saling berinteraksi dan juga mempunyai hubungan dalam rangkaian secara menyeluruh yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan perhitungan and pengolahan gaji karyawan dengan akurat dan benar (Wahyono, 2009). Sistem Penggajian sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat menghindari beberapa kesalahan yang fatal dan sensitif karena langsung berhubungan dengan karyawan secara langsung. Untuk menanggapi transaksi pembayaran atas jasa yang telah diberikan (Mulyadi, 2013).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah Karyawan pada PT Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau (Abdi 2015). Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem maupun prosedur pembayaran gaji dan upah karyawan PT Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan deskriptif komparatif yaitu membandingkan antara sistem dan prosedur yang telah diterapkan pada perusahaan dengan sistem and prosedur yang berdasarkan teori yang sebenarnya dengan unsur-unsur pengendalian internal. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian bahwa : (a) Penerapan sistem dan prosedur pembayaran gaji dan upah pada PT Bara Dinamika Muda Sukses sudah cukup baik, namun tidak

sepenuhnya sesuai dengan unsur-unsur pengendalian intern secara keseluruhan, masih ada terdapat beberapa unsur-pengendalian internal yang belum diterapkan pada sistem dan prosedur akuntansi dan penggajian dan pengupahan karyawan pada perusahaan tersebut. (b) Pada sistem dan prosedur akuntansi pembayaran gaji dan upah karyawan pada PT Bara Dinamika Muda Sukses tidak ada pemisahan di antara fungsi pembuat daftar gaji dan upah dengan fungsi pembayaran. (c) Untuk pembayaran gaji dan upah dengan menggunakan kas, maupun fungsi pembuat daftar gaji dan upah karyawan juga sebagai fungsi pembayaran gaji, mengisi slip pengambilan ke bank, dan mengambil uang ke bank untuk pembayaran gaji.

Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektifitas Kinerja Perusahaan pada PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Ngajuk (Dwi Puji Rahayu 2016). Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan aktivitas bisnis yang berjalan terus menerus. Sampel yang digunakan pada penelitian Pengaruh sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja perusahaan pada PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi adalah jumlah dari seluruh populasi yang ada. Terdapat pengaruh antara mempekerjakan karyawan baru terhadap efektifitas kinerja perusahaan yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi 5%. Terdapat pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap efektifitas kinerja perusahaan dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Terdapat pengaruh antara pemberian tugas pekerjaan terhadap efektifitas kinerja perusahaan dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap efektifitas kinerja perusahaan yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar

dari t tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Tidak ada pengaruh antara evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada perusahaan dibuktikan oleh nilai t hitung lebih kecil dari t table meskipun dengan taraf signifikansi yang kurang dari 5%. Tidak pengaruh antara pemberhentian karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang dibuktikan dengan nilai nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel walaupun dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang telah dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar daripada f tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Variabel mempekerjakan karyawan baru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap terhadap efektivitas kinerja perusahaan telah dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variable bebas lainnya, yaitu nilainya sebesar 0,516.

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal (Rahmawati 2018). Pada penelitian ini sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh dan berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal pada PT PLN (persero) tbk di kota Lhokseumawe dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05%. Menurut hasil dari perhitungan kerolasi dan determinasi, sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,543 yang berarti memiliki nilai sebesar 54,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dibuktikan oleh perubahan-perubahan dalam

variabel sistem pengendalian internal, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas penggajian (Asep Effendi 2018). Pada Penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penggajian. Pengaruhnya bersifat moderat meskipun masih bersifat kolegial. Hubungan antara pengendalian internal dengan kompetensi dinyatakan sedang. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan pengendalian internal dan kompetensi yang memadai maka engendalian internal dapat berjalan dengan efektif demikian pula sebaliknya.

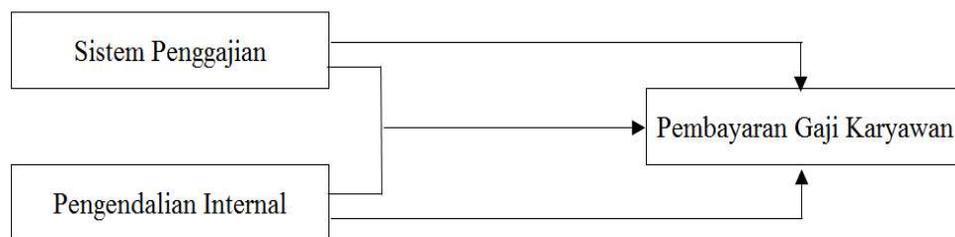
Pengaruh Teknologi Informasi dan Partisipasi Pemakai Sistem Informasi terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten (Pebriani & Pratomo, 2015). Hasil penelitian dari Teknologi informasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dalam kategori sangat tinggi dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 90% yaitu bahwa responden telah merasa bahwa indikator-indikator dalam teknologi informasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah berjalan sangat baik. Teknologi informasi dan partisipasi pemakai sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi penggajian. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis pendekatan kasus analitis. Jumlah populasi yang di ambil sebanyak 45 orang yang layak dijadikan sampel. Hasil koefisien determinasi diperoleh  $R^2$  sebesar 88,9%. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan ataupun secara partial teknologi dan partisipasi pemakai sistem informasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi penggajian.

*Automatic Payroll Processing System* (Kawale, Muthmare, Devghare, Rajbhoj, & Sonkusare, 2018). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada kemajuan teknologi dengan adanya sistem informasi akuntansi. Absensi dan perhitungan gaji karyawan menjadi lebih akurat dengan bantuan *software* yang canggih. Berkat bantuan dari teknologi yang canggih dapat menghitung gaji karyawan dengan efektif dan efisien.

*System Of Payroll In The Public Sector Administration* (Jibrin, Ejura, & Augustine, 2015). Pada Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaan gaji memang memerlukan suatu sistem penggajian guna untuk membuat perhitungan gaji karyawan lebih efektif lagi.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi pembayaran gaji karyawan seperti sistem penggajian dan pengendalian internal



**Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga dukungan teori yang ada maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H1 diduga sistem penggajian berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.

2. H2 diduga pengendalian internal berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.
3. H3 diduga sistem penggajian dan pengendalian internal berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono, 2012, Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak atau yang disebut random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen-instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menfokuskan pengaruh sistem penggajian dan pengendalian internal sebagai variabel independen terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *rating scale* sebagai alat pengukur.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari sebuah subjek ataupun objek yang memiliki karakteristik/sifat juga kualitas tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan mendapatkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT 668 Metro Batam yang berjumlah 38 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi sample terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2011). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel akan diambil

dari karyawan yang ditemui oleh peneliti secara acak pada lokasi penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini sebagai berikut:

a. **Kuisisioner**

Kuisisioner adalah sebuah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan serangkaian pernyataan maupun pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk menjawab pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2012). Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui informasi-informasi serta tanggapan dari responden langsung mengenai topik dan permasalahan yang diteliti oleh penulis.

b. **Wawancara**

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang yang bertukaran informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat menyimpulkan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2012). Pada wawancara berlangsung peneliti dapat mendapatkan informasi-informasi yang dapat mendukung penelitian ini.

### **3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Independen**

Variabel yang mempengaruhi atau penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen disebut variabel independen (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini

menggunakan sistem penggajian dan pengendalian internal sebagai variabel independen.

### 3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan sebuah hasil atau *output* yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri atau juga bersifat dipengaruhi karena ada variabel independen (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu pembayaran gaji karyawan.

**Table 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Sistem Penggajian	Sistem penggajian adalah suatu prosedur yang memiliki tujuan untuk menghitung gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berfungsi mencatat data karyawan dengan baik.</li> <li>2. Dapat menghitung gaji seluruh karyawan dengan baik dan akurat.</li> <li>3. Prosedur penggunaan dapat mempermudah pekerjaan semua pihak</li> </ol>
Pengendalian Internal	Pengendalian internal merupakan <i>planning</i> yang dibuat untuk mengamankan <i>asset</i> di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berfungsi mengendalikan data dan pencatatan gaji karyawan dengan baik</li> <li>2. Prosedur pengendalian dapat mempermudah pekerjaan semua pihak</li> </ol>
Pembayaran Gaji Karyawan	Pembayaran gaji karyawan merupakan balas jasa karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang berupa uang atau sejenisnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah gaji sudah sesuai dengan perhitungan yang benar</li> <li>2. Prosedur pembayaran gaji sesuai dengan prosedur</li> </ol>

### 3.5 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul akan dilakukan analisa data dengan cara mengolah data yang telah dikumpul untuk menjadi informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan. Analisis data yang telah digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah laporan yang dibuat peneliti sesuai derajat antara data yang terdapat dilapangan. Peneliti akan melaporkan laporan yang sesuai dengan keadaan aktual di lapangan, jika yang ditemui adalah kotak hitam maka akan dilaporkan pula kotak hitam sesuai aktual. Bila laporan yang dibuat oleh peneliti tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek, maka data tersebut dinyatakan tidak valid (Lexi & M.A., 2010). Pada uji validitas menyatakan bahwa instrument yang telah digunakan untuk mengetahui data dalam penelitian layak digunakan untuk diteliti atau tidak. Untuk melihat valid atau tidaknya alat ukur data penelitian maka harus menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, jika pada koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan telah valid.

Berikut adalah rumus menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan item total yang dikutip dari Ety Rochaety, 2009.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Uji Validitas}$$

Keterangan :

r	= Kolerasi
X	= Skor setiap item
Y	= Skor total dikurangi item tersebut
N	= Ukuran sampel

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2009). Jika instrumen memiliki tingkat reliabilitas nilai sama dengan atau lebih dari 0,60 maka instrumen dinyatakan mempunyai nilai reliabilitas tinggi (Ghozali, 2013).

Uji reliabilitas dalam penelittian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) yang dikutip dari Ety Rochaety, 2009 sebagai berikut:

$$\mathbf{R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \frac{S^2(1-\sum S_i^2)}{S^2}} \quad \mathbf{Rumus\ 3.2\ Rumus\ Uji\ Reliabilitas}$$

c. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangna tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika nilai lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Azwar, 2012). Pada analisis grafik terlihat data menyebar mengikuti arah garis sekitar diagonal maka data tersebut normal jika sebaliknya maka data tersebut tidaklah normal.

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan sebuah keadaan pada model regresi ada ditemukan korelasi yang sempurna atau sudah mendekati sempurna antar variabel independen. Jika regresi baik maka tidak akan terjadi korelasi yang sempurna atau sudah mendekati sempurna di antara variabel bebas (Priyatno, 2016). Umumnya syarat untuk menunjukkan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah *tolerance value* lebih besar 0.10 atau VIF lebih kecil dari nilai 10.

e. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, 2013 tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual berbeda maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan jika tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi homoskedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas merupakan model regresi yang baik karena data tersebut menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Pada uji glejser ini mengusulkan untuk merengres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi di atas 5%, maka hasil probabilitas dikatakan signifikan.

f. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi maka digunakanlah uji F. Berdasarkan rumus yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS (Ghozali, 2013) sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas  $< 0,05$  atau nilai F hitung  $> F$  table pada taraf signifikansi  $0,05$  maka hipotesis diterima.
- b) Jika probabilitas  $> 0,05$  atau F hitung  $< F$  table pada taraf signifikansi  $0,05$  maka hipotesis ditolak.

Menurut Sugiyono 2014 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.3 Uji F}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $k$  = Jumlah variabel independen
- $n$  = Jumlah anggota data atau kasus

g. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono, 2015 uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji T}$$

keterangan:

- $t$  = Distribusi t
- $r$  = Koefisien korelasi parsial
- $r^2$  = Koefisien determinasi
- $n$  = jumlah data

Hasil dari uji t akan disbanding dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 0,05 yang berkriteria sebagai berikut:

H0 diterima jika nilai t hitung  $\leq$  t tabel atau nilai sig  $> \alpha$

H0 ditolak jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel atau nilai sig  $< \alpha$

#### h. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, 2015 analisis regresi berganda merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun klausa variabel independen dan variabel dependen. Dibawah ini merupakan persamaan dari umum regresi linier. Berikut ini adalah rumus analisis regresi sederhana:

$$Y = a + bX \text{ Rumus 3.5 Analisis Regresi Berganda}$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Nilai Y bila X = 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi

X = Variabel independen

#### i. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Widarjono, 2013).

Menurut Ghozali 2013 Uji koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ Rumus 3.6 Koefisien Determinasi}$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien kuadrat korelasi ganda

### 3.6 Tempat dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT 668 Metro Batam yang beralamat di Ruko

Bunga Raya Blok A1 8-9 Batam Centre

No	Jenis Kegiatan	Sept 2018				Okt 2018				Nov 2018				Des 2018				Jan 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal	■	■	■	■																
2	Pengurusan izin			■	■	■	■	■	■												
3	Penyusunan instrumen					■	■	■	■												
4	pneguji coba instrumen									■	■	■	■								
5	Pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Pengolahan dan analisis data																	■	■	■	■
7	Penyusunan laporan penelitian																	■	■	■	■
8	Penyajian laporan																				

**Gambar 3.2** jadwal Penelitian