

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGAJIAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI KARYAWAN

Supriani¹, Baiq Anggun Hilendri L², L. Takdir Jumaidi³

1. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
supriani83351@gmail.com_1
2. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
hilendria@gmail.com: penulis _2
3. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
takdirJumaidi@gmail.com: penulis _3

ABSTRACT

This research was conducted to see the level of use of the payroll accounting information system that has been implemented by the Bureau of Logistics Bureau of the West Nusa Tenggara regional division regarding the system for recording and calculating payroll which is carried out using the Enterprise Resource Planning (ERP) system and the Payroll system component in the ERP system as a payment system. The researcher aims to determine the effect of the payroll accounting information system on the internal control of employee salary payments at the regional division of the Regional Bureau of Logistics Housing Bureau of West Nusa Tenggara. The sample in this study was 40 employees who were taken based on a purposive sampling technique or several criteria; 1) Located and placed in the NTB regional office, 2) Has duties or positions in the SPI, HR, and finance sections in the NTB regional office, and 3) Has worked for more than one year. Data analysis in this study used SPSS 26 to test the research instrument and used simple linear regression analysis. The results showed that the payroll accounting information system variable had a t count of $8.296 > t$ table of 2.021 (sig. $\alpha/2=0.05/2=0.025$ and $df=40$) with an unstandardized beta coefficient of 0.803 and a significance level of 0.0000 smaller than 0.05 , then H_1 is accepted. This means that the accounting information system has a significant positive effect on the effectiveness of internal control over employee salaries. Thus the hypothesis in this study is declared proven or accepted. This shows that the higher the use of the payroll accounting information system, the higher the level of effectiveness of internal control of employee salaries at Perum Bulog.

Keywords: *Accounting Information System, payroll and Internal Control System Effectiveness*

PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2016 tentang Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik yang biasa dikenal dengan PERUM BULOG. Perum Bulog ini pertama kali dibentuk pada tanggal 10 Mei 1976 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.11/U/Kep/5/1967. BULOG merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang logistik yang mana usahanya meliputi usaha atau pergudangan, survey, dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Selain itu bulog juga memiliki tugas dari pemerintahan bulog dalam hal melakukan menjaga harga dasar pasar dan pembelian untuk gabah, menjaga stabilisasi harga terutama harga pokok, menyalurkan beras raskin untuk orang miskin serta pengelolaan stok atau persediaan beras, terigu, gandum, gula, kedelai, pakan, minyak, dan juga bahan pangan lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena banyaknya bidang usaha yang dijalankan, membuat bulog membutuhkan cukup banyak karyawan dan membutuhkan bantuan sebuah teknologi atau sistem untuk menjalankan kegiatan usahanya. Teknologi informasi yang biasanya digunakan oleh perusahaan adalah sistem informasi.

Sistem informasi dibuat dengan tujuan memenuhi pemakai sistem tertentu sehingga tidak heran jika sistem informasi memiliki struktur dan cara kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki jasa sesuai dengan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan agar kinerja perusahaan meningkat. Kinerja perusahaan akan cenderung meningkat jika perusahaan mampu memberikan kompensasi atau gaji yang menggiurkan, memadai, dan sesuai dengan jasa yang telah dikorbankan oleh karyawannya (Prsetya, 2017). Bagi seorang karyawan/pegawai, jumlah gaji adalah alasan utamanya dalam bekerja

sedangkan bagi perusahaan gaji merupakan biaya operasional terbesar yang dikeluarkan perusahaan dalam setiap periode yang mempengaruhi jumlah elemen biaya yang harus dikeluarkan perusahaan (Indrasti & Sulistyawati, 2021). jumlah nominal gaji biasanya ditentukan dari bidang pekerjaan yang ada, sehingga jumlah gaji antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berbeda.

Di Indonesia Penggajian diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Masalah Penggajian merupakan masalah yang umum terjadi dalam sebuah badan usaha. Tahun 2021 terjadi kasus terkait ketidaksesuaian gaji aparatur sipil negara (ASN), hal ini terjadi karena belum diperbaharui data ASN atau PNS. Sebanyak 97.000 data ASN atau PNS belum diperbaharui. Hal ini mengakibatkan penyaluran gaji yang diberikan oleh pemerintah tidak diterima oleh orang yang bersangkutan dan ketidaksesuaian data ini berpotensi membuat gaji PNS tetap dibayarkan karena tidak terverifikasi status kerjanya (CNBP Indonesia, 2021). Selain itu masalah penggajian yang sering terjadi juga yaitu penurunan dan pemotongan gaji yang tidak sesuai peraturan seperti kasus mantan bendahara pengeluaran pembantu di dinas Damkar depok, ia ditahan karena telah memotong upah atau penghasilan tenaga kerja honorer pada periode 2016-2020 (Kompas.com, 2021).

Masalah yang umum terjadi yaitu kesalahan perhitungan gaji karena adanya ketidaksesuaian gaji dengan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum rata-rata (UMR) ataupun upah minimum kota (UMK), gaji dibawah UMR/UMK dan ketidaksesuaian gaji dengan kontrak kerja yang telah dijanjikan, ketidaksesuaian beban dengan tanggung jawab, dan masalah yang paling sering terjadi yaitu perusahaan seringkali telat dalam membayar gaji karyawannya dan adanya penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Hal ini

membutuhkan penanganan atau pengawasan khusus untuk meminimalisir kesalahan dalam penggajian yaitu dengan menggunakan sistem pengolahan data dan informasi yang bisa mengantisipasi salah saji dalam gaji, kebutuhan ini akan terpenuhi jika ada sistem informasi akuntansi penggajian (Taufiq et al., 2013).

Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan sistem yang kegiatan utamanya mampu menginput semua data yang berhubungan dengan gaji mulai dari penggunaan sistem absensi otomatis, jumlah jam/hari kerja, jumlah cuti, izin atau sakit hingga jumlah pembayaran gaji yang dilakukan dengan menggunakan metode transfer bank, maupun penginputan data-data lainnya yang berhubungan dengan masalah penggajian. Dalam sebuah sistem selain bermanfaat memudahkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasinya, namun sistem juga terkadang seringkali mengalami permasalahan-permasalahan serius seperti penggunaan sistem yang terkadang eror secara tiba-tiba, hal ini tentu membuat beberapa data informasi menjadi tidak terekam oleh sistem (Kakasih et al., 2019). Hal ini tentu berdampak pada biaya tenaga kerja dan akan mempengaruhi laporan keuangan perusahaan khususnya laporan laba rugi perusahaan. Untuk meminimalisir masalah ini semua perusahaan harus lebih memperhatikan pengendalian internal penggajiannya.

Pengendalian internal diperlukan untuk menetapkan kebenaran jumlah gaji yang harus diterima karyawan dan juga sarana dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan atau penyelewengan dalam pembayaran gaji (purnamasari, 2016), apalagi oleh sebuah perusahaan milik negara karena itu akan menjadi tolak ukur dari kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Perum bulog telah menerapkan sistem sebagai sebagai alat yang digunakan untuk menunjang keberlangsungan aktivitas perusahaan, mulai dari sistem penjualan, pendistribusian, pengadaan, keuangan

maupun sistem penggajian. Namun penggunaan dari sistem ini masih dirasa belum sesuai dikarenakan penggunaan sistem ini masih sering eror dan untuk sistem penggajian ada beberapa komponen gaji yang belum terinput secara otomatis seperti tunjangan, tanggungan, dan data kehadiran karyawan yang izin, sakit masih belum diberikan keterangan dan masih menggunakan warna sebagai sarana untuk membedakannya.

Sistem pencatatan dan perhitungan penggajian di bulog dilakukan dengan menggunakan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dan komponen *Payroll* sistem yang ada dalam sistem ERP sebagai sistem pembayaran. ERP sudah mulai diterapkan sejak tahun 2021 dan dalam sistem ERP tidak hanya digunakan untuk menghitung gaji karyawan namun juga digunakan untuk mencatat semua kegiatan yang ada dalam kegiatan operasional bulog seperti perhitungan stok, penjualan, pendistribusian dan lainnya.

Untuk menilai kinerja dari sistem ERP khususnya bagian payroll yang telah diterapkan dibulog maka diperlukan penelitian yang akan memaparkan apakah terdapat pengaruh antara penggunaan sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian gaji. Peneliti ingin melihat adakah terjadi kesalahan, kecurangan, dan penyelewengan maupun ketidaksesuaian data sistem penggajian. Hal Ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septri dkk (2017), Astari (2020), Kencono (2016), Rahmawati & Zulkarnaini, (2018), Putriyandari (2014), menyatakan sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap pengendalian internal gaji karyawan dan berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Oroh dkk (2021), Indrasti & Sulistyawati (2021), Citra dkk (2016), Jermias (2016), septiani (2021), Chartady (2022), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian masih belum efektif sepenuhnya dalam mendukung pengendalian internal gaji karyawan

karena tidak adanya pencatatan waktu hadir atau absensi pada sistem tersebut. Jadi, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini yaitu terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang kebanyakan penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif sedangkan peneliti kali ini mencoba menggunakan metode kuantitatif.

Dari beberapa masalah penggajian yang sudah dipaparkan maka peneliti ingin mengetahui manfaat keberadaan sistem ERP sebagai sistem penggajian apakah sudah mampu membantu perum bulog dalam melakukan pengendalian internal gaji dengan baik atau tidak. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pembayaran Gaji Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional NTB”

Penelitian ini menggunakan konsep Technology Accaptance Model (TAM) atau lebih dikenal dengan model penerimaan teknologi. TAM dikemukakan oleh Fred D. Davis (1986) dalam Lusiono, (2017) adalah model yang berpengaruh digunakan untuk menjelaskan penerimaan individu terhadap penggunaan suatu teknologi informasi. TAM adalah teori hasil adaptasi dari *Theory of reasoned action* (TRA) yang dirancang khusus untuk memodelkan permintaan pengguna terhadap sistem informasi. Teori TAM merupakan teori yang berhubungan dengan variabel teknologi, variabel dan variabel pemanfaatan, yang bermakna bahwa jika seorang merasa penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerjanya, maka orang itu akan terus menggunakan teknologi tersebut. Hal ini tentu akan menghasilkan informasi yang akurat dan ketepatan waktu sehingga perusahaan dapat melakukan aktivitas utama secara efisien dan efektif. Selain itu juga dapat mengurangi biaya yang dibutuhkan dan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan.

Dalam teori TAM, terdapat 5 (lima) konstruk utama yaitu: persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*), sikap terhadap perilaku atau sikap menggunakan teknologi (*attitude toward behavioral/ attitude toward using technology*), minat perilaku (*behavioral intention*), dan perilaku (*behavior*) atau penggunaan teknologi sesungguhnya (*actual technology use*). (Ghozali, 2020)

Pengimplikasikan teori TAM dalam penelitian ini dilihat dari proses penggajian yang sudah menggunakan ERP bagian *payroll system* yang berguna untuk memudahkan dan membantu Perum BULOG dalam melakukan pengendalian internal gaji karyawannya sehingga proses pendistribusian gaji dapat dikendalikan secara efektif. Teori TAM ini dapat menjelaskan alasan pengguna teknologi informasi dalam menggunakan suatu sistem dengan mempertimbangkan kecepatan, keamanan, keakuratan, dan kemudahan pengguna.

Menurut Romney dan Steinbart (2018:10) dalam (Natalia, 2020) sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang bertugas mengumpulkan, mencatat serta menyimpan data yang ada kemudian mengolah data tersebut dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan relevan yang bisa dijadikan sebagai tolak ukur pada saat pengambilan keputusan.

Gaji merupakan pembayaran atas balas jasa karyawan dalam periode yang telah disepakati. Penggajian dari sisi perusahaan merupakan biaya terbesar atau aliran kas keluar yang dialokasikan untuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas kontribusinya dalam bekerja. Sedangkan dari sisi karyawan, Gaji adalah sebuah reward yang dijadikan motivasi pada saat bekerja. Reward ini diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya karena telah menjalankan tugasnya dengan baik. Gaji adalah sebuah hak yang harus diperhatikan oleh perusahaan

karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Mulyadi (2016).

Sistem akuntansi penggajian merupakan kumpulan yang didalamnya memiliki fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja. Sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya. Sistem penggajian ini terdiri dari jaringan prosedur diantaranya: prosedur pencatat waktu hadir, prosedur pembuat daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji (Mulyadi, 2016)

Enterprise Resource Planning (ERP) adalah sistem perangkat lunak modular yang dirancang untuk mengintegrasikan area fungsional utama dari proses bisnis perusahaan kedalam satu sistem yang terpadu. ERP Menstandarisasi, menyederhanakan, dan mengintegrasikan proses bisnis seperti keuangan, sumber daya manusia, pengadaan, distribusi, dan departemen lainnya. Selain itu ERP ini ialah aplikasi yang digunakan untuk mengotomatisasi proses bisnis, mengontrol, dan mengumpulkan masukan dari berbagai data (mekari.com, 2022).

Penggunaan sistem penggajian ini dapat dilihat dari tingkat efektivitasnya dalam melakukan pengendalian internal gaji karyawan. Efektivitas merupakan tolak ukur perusahaan dalam melihat pencapaian kinerja usahanya. Efektivitas perusahaan adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai visi misi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (Danke, 2012). Semakin sedikit sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak maka hal itu dapat membuktikan bahwa perusahaan sudah mencapai tingkat efektivitasnya.

Menurut Almasdi (2006: 66) dalam menyatakan bahwa efektivitas adalah sebuah ketepatan atau kesesuaian suatu Tindakan itu sendiri. Arens dan

loebbecke (2005:573) dalam (Purnamasari,2016) mengemukakan bahwa efektivitas pengendalian internal penggajian meliputi: Pembayaran gaji yang di catat adalah untuk pekerjaan yang secara akrual dilaksanakan oleh pegawai non fiktif (keberadaan), transaksi penggajian yang ada telah di catat (kelengkapan), transaksi penggajian yang telah dicatat adalah jumlah waktu kerja akrual dan tingkat upah yang semestinya, pemotongan, pemotongan dihitung dengan semestinya (akurasi), transaksi penggajian diklasifikasikan dengan memadai (klasifikasi), transaksi penggajian dicatat pada waktu yang tepat (tepat waktu), transaksi penggajian dimasukkan dalam berkas induk penggajian dengan semestinya dan diikhtisarkan dengan semestinya (posting dan pengikhtisaran).

Efektivitas pengendalian internal dilihat dari keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan pengendalian internalnya, kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Sistem informasi akuntansi penggajian sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan karena berhubungan dengan hak dan kewajiban karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian terdiri dari sumber daya manusia, dan kumpulan data-data yang terdiri dari prosedur dan catatan-catatan serta formulir yang digunakan untuk menetapkan secara tepat dan akurat berapa gaji yang harus diterima karyawan, berapa gaji yang harus dipotong seperti pajak penghasilan karyawan pada perusahaan serta berapa besar penghasilan bersih yang diterima karyawan, serta informasi yang diperlukan untuk kegiatan prosedur penggajian (kencono,2016).

Keterkaitan dengan *theory accepted model* yaitu teori ini sangat sesuai untuk digunakan dalam membahas penggunaan sebuah sistem, terutama untuk melihat tingkat efektivitas pengendalian internal akibat dari penggunaan sebuah sistem yang kali ini terkait penggunaan sistem

informasi akuntansi penggajian. Dalam teori TAM ini terdapat beberapa konstruk diantaranya *perceived usefulness* (persepsi kegunaan) yang mana dimaksud dalam penelitian ini yaitu Perum BULOG itu sendiri sebagai pihak pengguna atau pemakai sistem dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya atau dalam hal ini untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal gaji karyawannya. Selain itu juga terdapat konstruk kedua yaitu *perceived ease of use* atau kemudahan dalam penggunaan pemanfaatan sistem itu sendiri. Dan *attitude towards behavior* (sikap terhadap perilaku), *behavioral intention* (minat pelaku), dan *behavioral intention* (perilaku).

Perusahaan melakukan Tindakan perekrutan karyawan dengan alasan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki skill yang dibutuhkan agar bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan memiliki peran penting karena dianggap sebagai penggerak dan penentu kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus memberikan reward berupa gaji yang memadai kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus melakukan pengendalian agar tidak terjadi kecurangan data atau dokumen yang berkaitan dengan penggajian yang tentu akan berakibat kepada salah saji gaji yang akan merugikan perusahaan itu sendiri

Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan hal yang penting untuk membantu perusahaan dalam mengendalikan gaji karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septri dkk (2017), Astari (2020), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal gaji. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian:

H1 = Sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria 1). Berada dan ditempatkan di kantor wilayah NTB, 2). Memiliki tugas atau bidang jabatan bagian SPI, SDM, dan keuangan di kantor wilayah NTB, dan 3). Sudah bekerja lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan 2 metode yaitu penyebaran lampiran kuesioner secara langsung dan *g.form* kepada 40 karyawan yang sudah dijadikan sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat variable sistem informasi akuntansi penggajian (Independen) dan variabel efektivitas pengendalian internal gaji karyawan (Dependent). Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk menginput semua komponen penggajian mulai dari perhitungan jumlah in-out atau jumlah kehadiran maupun jumlah ketidak hadiran baik itu (izin, sakit, maupun tanpa keterangan), hingga pembuatan slip gaji untuk keperluan pembayaran gaji. Dan Pengendalian internal gaji merupakan sarana dalam mengawasi dan mengendalikan jumlah biaya gaji karyawan apakah perhitungan hingga pembayaran gaji tersebut sudah sesuai dengan yang seharusnya atau tidak. Efektivitas pengendalian internal gaji akan terpenuhi jika tidak ada lagi kesalahan ataupun penyelwengan dalam perhitungan hingga pembayaran gaji karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26 yang digunakan untuk melakukan uji instrumen penelitian dan teknik analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	40	52	76	67,08	6,383
Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan	40	99	136	120,23	11,698
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa hasil uji statistik deskriptif sampel pada penelitian ini yaitu nilai minimum, nilai maximum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif dapat dijabarkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi penggajian mempunyai nilai minimum 52, nilai maximum 76, dan rata-rata (*mean*) 67,08. Artinya dari 19 pertanyaan terkait dengan variabel sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan BULOG pada kuesioner yang sudah diisi oleh responden, rata-rata jawaban responden terletak pada angka 4 yaitu sangat setuju. Nilai standar deviasi sebesar 6,383 lebih kecil dari pada nilai mean artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.

Sedangkan untuk variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan jika dilihat dari tabel 1. diketahui bahwa efektivitas pengendalian internal gaji mempunyai nilai minimum 99, maximum 136, dan rata-rata (*mean*) 120,23. Artinya dari 34 pertanyaan yang telah dijawab pada kuesioner terkait variabel efektivitas pengendalian internal gaji menyatakan bahwa rata-rata jawaban karyawan terletak pada sangat setuju dan setuju. Nilai standar deviasi sebesar 11,698 lebih kecil dari nilai *mean* artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.

Uji Kualitas Data

Uji Instrumen

Uji ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut;

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai pearson corrected total. Pengujian untuk melihat valid tidaknya pernyataan peneliti dilihat dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikan 5% untuk degree of freedom (df)= n-2. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung > dari r table maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat 40 responden yang dijadikan sampel penelitian dan besarnya df dapat dihitung 40-2=38 maka di dpt r table = 0,312. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2. sebagai berikut;

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	X.1	0.523		Valid
	X.2	0.549		Valid
	X.3	0.635		Valid
	X.4	0.706		Valid
	X.5	0.5		Valid
	X.6	0.653		Valid
	X.7	0.723		Valid
	X.8	0.662	0.312	Valid
	X.9	0.666		Valid
	X.10	0.528		Valid
	X.11	0.599		Valid
	X.12	0.576		Valid
	X.13	0.743		Valid
	X.14	0.65		Valid
	X.15	0.619		Valid
	X.16	0.752		Valid
	X.17	0.458		Valid
	X.18	0.725		Valid
	X.19	0.446		Valid
Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan	Y.1	0.69		Valid
	Y.2	0.821		Valid
	Y.3	0.657		Valid
	Y.4	0.753		Valid
	Y.5	0.701		Valid
	Y.6	0.687		Valid
	Y.7	0.762		Valid
	Y.8	0.718		Valid
	Y.9	0.615		Valid
	Y.10	0.599		Valid
	Y.11	0.648		Valid
	Y.12	0.557		Valid
	Y.13	0.573		Valid
	Y.14	0.776		Valid
	Y.15	0.669		Valid
	Y.16	0.643		Valid
Y.17	0.662	0.312	Valid	
Y.18	0.535		Valid	
Y.19	0.682		Valid	
Y.20	0.671		Valid	
Y.21	0.776		Valid	
Y.22	0.695		Valid	
Y.23	0.793		Valid	
Y.24	0.748		Valid	
Y.25	0.79		Valid	
Y.26	0.74		Valid	
Y.27	0.767		Valid	
Y.28	0.657		Valid	
Y.29	0.624		Valid	
Y.30	0.66		Valid	
Y.31	0.744		Valid	
Y.32	0.651		Valid	
Y.33	0.626		Valid	
Y.34	0.688		Valid	

Berdasarkan tabel 2. memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r table. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	0,897	Reliabel

2.	Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan	0,965	Reliabel
----	---	-------	----------

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi penggajian mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar 0,897 lebih besar dari 0,60 dan variabel efektivitas pengendalian internal gaji karyawan mempunyai cronbach's alpha sebesar 0,965 dan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan efektivitas pengendalian internal gaji karyawan dapat dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana terkait pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan pada perum bulog divisi regional NTB.

Analisis Koefisien korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0,644	0,635	7,068

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,803. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa 64,4% variabel efektivitas pengendalian internal gaji dipengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi penggajian sedangkan 35,6%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Signifikansi Simultan (UjiF)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3438,554	1	3438,554	68,828	.000 ^b
	Residual	1898,421	38	49,958		
	Total	5336,975	39			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sumber; SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5. menyatakan bahwa nilai F hitung=68,828 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000<0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel efektivitas pengendalian internal gaji atau dengan kata lain ada Pengaruh antara variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Parameter Individual (UjiT)

Tabel 6. Hasil Signifikansi Parameter Individuall (Uji T)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,548	11,947		1,804	0,079
	Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	1,471	0,177	0,803	8,296	0,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan

Sumber: SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar 21,548, sedangkan nilai Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (b/koefisien regresi) sebesar 1,471, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,548 + 1,471X$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa Pada model regresi

linier sederhana ini nilai konstanta yang diperoleh sebesar 21,548 menunjukkan bahwa jika nilai konsistensi variabel efektivitas pengendalian internal adalah sebesar 21,548. Sedangkan untuk Koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X) sebesar 1,471 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% maka nilai variabel sistem informasi akuntansi penggajian bertambah sebesar 1,471. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Adapun Hasil interpretasi atas hipotesis yang diajukan terkait pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan. Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa variabel sistem informasi akuntansi penggajian memiliki t hitung sebesar 8,296 > t tabel sebesar 2,021 (sig. $\alpha/2=0,05/2=0,025$ dan $df=40$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,803 dan tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dinyatakan terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas pengendalian internal gaji karyawan pada perum bulog.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki pengaruh sebesar 64,4% terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan dapat menambah variabel independent mengingat masih terdapat 35,6% faktor lain diluar penelitian yang diduga mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji karyawan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan mengenai dampak penggunaan

sistem informasi akuntansi penggajian bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam menjalankan perhitungan hingga pendistribusian gaji agar tercapainya tingkat efektivitas pengendalian internal gaji yang baik.

REFERENSI

- Astari, W. (2020). *Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada Pt Inti Medika Alkesindo*. 3(2).
- Chartady, R. (2022). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada Hotel Laut Jaya Tanjung Pinang*. In *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. (Vol.1 Issue.1)
- Citra, A., Goretti, H. M., Endang, W., Farah, D., (2016). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi Pada Pt.Wonojati Wijoyo Kediri)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol (Vol. 34, Issue 1)*.
- Cnbp Indonesia. (2021, May 30). *Geger Pns Hantu: Gaji Disetor, Orangnya Gaib, Negara Tekor?* <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210529213939-4-249279/Geger-Pns-Hantu-Gaji-Disetor-Orangnya-Gaib-Negara-Tekor>.
- Septiani, (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Pengendalian Internal Penggajian (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Distributor Spare Part Sepeda Motor)*.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory* (Imam Ghozali, Ed.). Yoga Pratama.
- Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. (2021). *Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal*. 19(2), 65–79.
- Kakasih, G. G., Pangemanan, S. S., & Pinatik, S. (2019). *Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi) Application Of Payroll Accounting System (Case Studies At Faculty Economic And Business Sam Ratulangi University)*. In *Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 3).
- Kencono. (2016). *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji*. In *Jurnal Ilmiah Revenue*, 2(2), 115–127.
- Kompas.Com. (2021, December 30). *Potong Upah Tenaga Honorer Sejak 2016, Bendahara Damkar Depok Jadi Tersangka*. <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/12/30/19013181/Potong-Upah-Tenaga-Honorer-Sejak-2016-Bendahara-Damkar-Depok-Jadi-Tersangka>.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Mulyadi, Ed.). Salemba Empat.
- Oroh, A., Kalangi, L., & Kalalo..., M. Y. (2021). *The Evaluation Of Application Of The Payroll Accounting System In Improving Internal Control At Pt. Buana Finance, Tbk Manado*. In *Jurnal Emba*, 9(3), 584–595.
- Purnamasari, A. A. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pembayaran Gajikaryawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Pusat*.
- Putriyandari, R. (2014). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat*.
- Rahmawati, R., & Zulkarnaini, D. (2018). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendali Internal (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Tbk Kota Lhokseumawe)* In *Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan* | (Vol. 4).
- Richi Wuaya Jermias (2016). *Analysis Of Accounting Information System Salaries And Wages In Pt. Bank Sinarmas Tbk. Manado*. In *Jurnal Emba* (Vol. 814, Issue 2).

- Romney, M & Steinbarth. (2015). *Accounting Information System* (Boston).
- Septri, A., Argie, Y., & Maulana, R. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Gaji Pada Pt. Artha Karya Usaha Bandung*. In *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Dharma Negara*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Sugiyono, Ed.; 2 Nd Ed.). Sutopo.
- Taufiq, M., Sri, H., Rahayu, M., & Husaini, A. (2013). *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada Pt. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) | (Vol. 6, Issue 2)*.

